

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

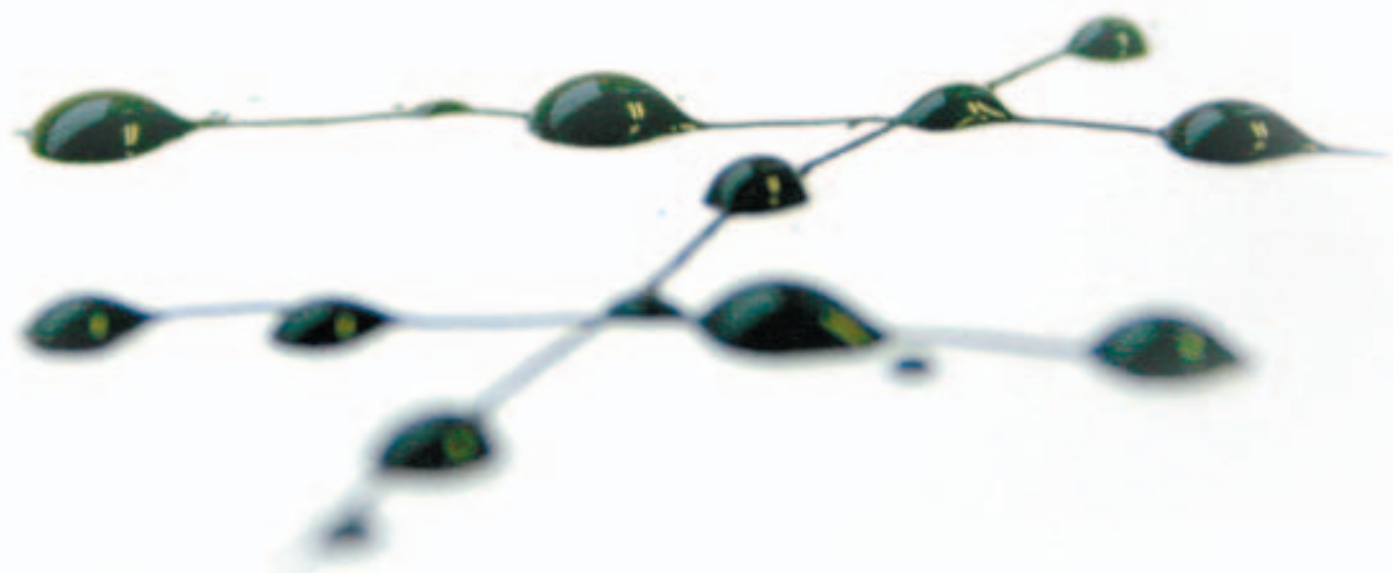
The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/46190>

Please be advised that this information was generated on 2017-12-06 and may be subject to change.

Partis belges
et égalité de sexe
une évolution lente mais sûre?



Analyse de l'intégration de la dimension de genre au sein des partis politiques belges



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

.be



Partis belges

et égalité de sexe

une évolution lente mais sûre?



Analyse de l'intégration de la dimension de genre au sein des partis politiques belges

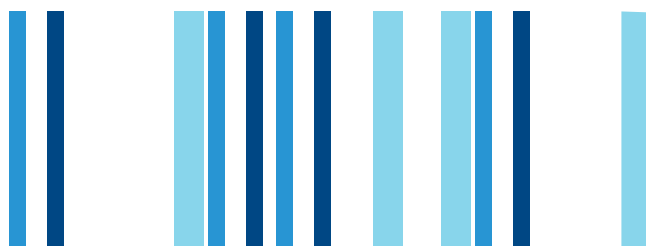


Table de matières

Table des matières	2
Avant-propos	4
Introduction	6

Chapitre 1. Revue de littérature et cadre théorique

1. Recrutement et sélection des candidats pour les mandats éligibles	8
1.1. Le système politique	10
1.2. Le contexte propre au parti	11
1.3. L'offre des (aspirants) candidats et la demande des partis	13
2. La promotion de femmes dans l'organisation des partis	14
2.1. Approche classique du recrutement (GRH)	14
2.2. Evaluation de l'approche classique du recrutement	16

Chapitre 2. Partis politiques belges et égalité de sexe

1. Le système politique belge	19
2. Les partis politiques belges	21
3. Pistes de recherche	26

Chapitre 3. Méthodologie de la recherche

1. Analyse des statuts des partis politiques	29
2. Les entretiens semi-directifs	30

Chapitre 4. Intégration de la dimension de genre dans les partis politiques belges

1. Mécanismes formels: une étude des statuts des partis	31
1.1. Intégration de la dimension de genre dans les statuts	32
1.2. Mécanismes formels de recrutement et de sélection pour les mandats externes	35
1.3. Mécanismes formels de recrutement et de sélection pour les mandats internes et le staff	36
2. Mécanismes informels dans les procédures de recrutement et de sélection	38
2.1. Limites des règles formelles	38
2.2. Impact des quotas	42
2.3. Professionnalisation, renouvellement et féminisation de la classe politique	46
3. Critères de recrutement et de sélection par les partis politiques	47
3.1. Critères pour les mandats externes	47
3.2. Critères pour les mandats internes et le staff	49
3.3. Le critère du 'sexe'	49
3.4. Le concept d'un 'bon candidat': un biais de genre?	50



Chapitre 5. Facteurs explicatifs

1. Centralisation et institutionnalisation	52
1.1. Impact du centre	52
1.2. Impact de l'institutionnalisation	54
2. Idéologie	55
3. Impact des groupes femmes au sein des partis politiques	57
3.1. Rôles du groupe femmes au sein des partis politiques	57
3.2. Poids des groupes femmes au sein des partis politiques	58
 Conclusions et recommandations	 60
Références	66
Annexes	
1. Grille analytique pour l'étude de statuts de partis politiques	69
2. Grille d'entretien	70
3. Le planning des interviews	72



Avant-propos

La participation des femmes à la prise de décision politique occupait une place centrale dans le processus général visant à améliorer la position des femmes dans la société, issu de la Plate-forme d'Action de la Quatrième Conférence Mondiale sur les femmes de Pékin (Plate-forme d'Action de Pékin, 1995, G.181; 4-15 septembre 1995). C'est en effet dans ce cadre que deux objectifs stratégiques ont été formulés: 'Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions' (objectif stratégique G.1) et 'Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités' (objectif stratégique G.2).

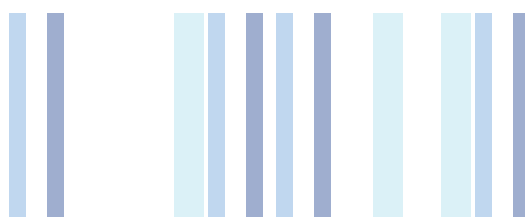
En Belgique, depuis le milieu des années 90, plusieurs lois ont été adoptées pour assurer une présence plus équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections fédérales, régionales et européennes. En 1994, la *Loi Smet-Tobback* introduisait les premiers quotas de candidates sur les listes de candidatures (2/3 maximum de membres du même sexe sur une liste). En 2002, suite à la modification du Titre II de la Constitution qui garantit désormais le principe d'égalité des femmes et des hommes et qui favorise leur égal accès aux mandats électifs et publics, le législateur adoptait plusieurs lois (*dites lois sur la parité*) imposant la composition paritaire des listes de candidatures aux élections législatives, régionales et européennes, ainsi que la mixité des exécutifs au niveau fédéral et au niveau des communautés et régions. En 2005 et en 2006, les entités fédérées ont adopté des dispositions législatives du même genre pour les institutions politiques locales qui relèvent dorénavant de leurs compétences.

Afin de mieux cerner l'impact de ces lois, et plus particulièrement des 'loi sur la parité' de 2002, sur la participation des femmes à la prise de décision politique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a commandité fin 2004 la réalisation de trois études. Ces études concernent respectivement: 'La participation des hommes et des femmes à la vie politique belge', 'Les trajectoires des femmes dans la politique en Belgique' et 'L'intégration de la dimension du genre au sein des partis politiques belges'.

Le rapport qui suit présente les résultats de la troisième des trois études, à savoir celle concernant '*L'intégration de la dimension du genre au sein des partis politiques belges*'. La question centrale concernera ici la mesure dans laquelle les partis politiques belges ont intégré une dimension de genre et la portée des règles adoptée dans ce cadre. Dans un premier temps, les mécanismes de recrutement et de sélection de l'élite politique et la gestion des ressources humaines des partis politiques seront identifiés dans le cadre d'une revue de littérature. Suite à cela, un certain nombre d'hypothèses seront formulées. Ces hypothèses seront ensuite testées sur base d'un matériel de recherche empirique relatif aux mécanismes formels et informels qui existent au sein des partis politiques belges et à la manière dont la dimension de genre y a été intégrée.

Ce rapport, commandité par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, a été réalisé par le Vakgroep Politiek Wetenschappen de la Vrije Universiteit Brussel en collaboration avec le Centre de politique comparée de l'Université catholique de Louvain. L'analyse qui a été menée de juin 2005 à mai 2006 a été réalisée par Silvia Erzeel, Anouk Lloren et Virginie Ingelgom. La recherche a été conduite sous la direction des professeurs Petra Meier, Benoît Rihoux et Kris Deschouwer.

Les auteurs tiennent à remercier les participantes et participants aux interviews sans les opinions desquels la recherche n'aurait pas été aussi riche. L'importance des interviews tient aussi au fait que le matériel rassemblé était quasi inexistant auparavant. Les auteurs remercient également Karen Celis pour ses ponctuels et précieux avis, ainsi que les membres du comité d'accompagnement, Madame Mileen Koninckx (Cabinet du ministre fédéral de l'Egalité des Chances), Prof. dr. Magda Michielsens (Centrum voor Vrouwenstudies van de Universiteit Antwerpen), Madame Maggi Poppe (Nederlandstalige Vrouwenraad) et Madame Magdeleine Willame-Boonen (Conseil des femmes francophones de Belgique).

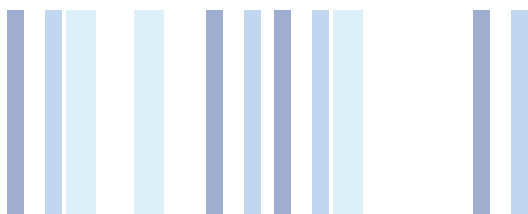




Introduction

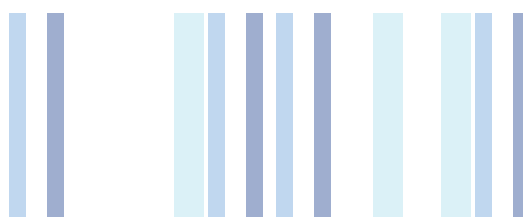
Les partis jouent un rôle central dans la décision de savoir qui fera partie d'une élite politique¹. Ils recrutent et sélectionnent des candidats, décident non seulement qui figurera sur les listes, mais aussi les postes politiques qu'un candidat peut espérer atteindre, et qui siègera au gouvernement. Dès lors, en accordant une certaine attention aux candidates féminines, les partis peuvent jouer un rôle important dans la promotion d'un équilibre des sexes dans la politique. Durant la dernière décennie, le nombre de femmes a considérablement augmenté à tous les niveaux de la politique belge, ce qui confère aujourd'hui à la Belgique une place dans le top vingt des pays comptant le plus de femmes en politique (www.ipu.org). Le nombre de femmes au sommet des partis a également augmenté, par exemple dans la fonction de (vice-)présidente. Cette augmentation du nombre de femmes en politique est souvent attribuée à la mise en œuvre des lois de quotas de 1994 et de 2002². Certes, ces lois imposent aux partis une série de règles en termes de proportions de genre sur les listes (loi de 1994) ou des places en tête de liste (loi de 2002, ainsi que les dispositions régionales ultérieures pour les élections communales et provinciales). Une analyse plus fine démontre cependant que cette croissance est aussi et surtout la conséquence d'un contexte institutionnel modifié, plus particulièrement l'accroissement de la taille de certaines circonscriptions électorales³. Avant la loi sur les quotas de 1994, certains partis s'étaient par ailleurs déjà fixé des quotas ou des objectifs chiffrés. Ces initiatives portaient en partie sur la composition des listes électorales et en partie sur le nombre (minimal) de femmes dans les organes du parti. Par la suite, en parallèle ou ultérieurement à la mise en œuvre des mesures légales, d'autres partis ont également introduit leurs propres quotas ou objectifs chiffrés.

On sait beaucoup moins au sujet de l'impact exact des règles des partis en ce qui concerne la promotion d'un équilibre femmes-hommes. Il existe bien des études ponctuelles ou des aperçus historiques de la position des femmes dans les partis, et des mesures qui y ont été prises afin de favoriser un équilibre des sexes⁴. Durant ces dernières années, une série de thèses et mémoires ont en outre examiné l'évolution des statuts et textes réglementaires des partis, y compris en matière de mesures en faveur des femmes. Une étude a également examiné dans quelle mesure les partis atteignent effectivement leurs propres quotas et objectifs chiffrés avant les élections de 1999 et 2000, et la manière suivant laquelle les dispositions internes des partis sont liées aux quotas légaux⁵. Dans le cadre des élections de 2000, une recherche a également examiné dans quelle mesure les sections locales des partis disposent de leurs propres quotas et objectifs chiffrés pour différents groupes dans la société (sexe, âge, origine ethnique, équilibres régionaux, etc...)⁶. Ce qui manque, c'est une analyse approfondie de la mesure dans laquelle les partis belges ont intégré la promotion d'un équilibre des sexes, et de la portée des dispositions en la matière. En théorie, de telles dispositions vont plus loin que l'instauration de quotas ou d'objectifs chiffrés, car elles comprennent également, par exemple, la formation et la sensibilisation, la gestion des ressources humaines d'une manière plus générale, des études d'impact, ... en bref: le développement d'une perspective de genre plus large. Une telle recherche est d'autant plus intéressante si l'on considère que le recrutement de l'élite politique reste un sujet moins analysé que, par exemple, l'impact du contexte institutionnel.



La recherche a débuté par une revue de la littérature (chapitres II-III). Celle-ci a porté d'une part sur les mécanismes de recrutement et de sélection de l'élite politique, et d'autre part sur la gestion des ressources humaines dans les partis politiques. Nous avons cherché à identifier les mécanismes susceptibles d'influencer la participation des femmes en politique ainsi que le développement d'une perspective de genre. Cette revue de la littérature est synthétisée en une série d'hypothèses qui offrent un cadre pour une étude empirique des partis belges. Bien évidemment, l'intégration d'une dimension de genre peut aussi porter sur le travail programmatique des partis, sur la traduction de leurs principes idéologiques en politiques publiques à destination de la société. Toutefois, cette recherche porte plutôt sur la mesure suivant laquelle la dimension de genre a été intégrée dans le fonctionnement interne des partis, en tant qu'organisations.

Le chapitre IV synthétise les principales questions méthodologiques, tandis que le chapitre V identifie les mécanismes formels et informels qui sont à l'œuvre dans le fonctionnement des partis, et examine dans quelle mesure ces mécanismes reflètent ou non l'intégration de la dimension de genre. Nous examinons également, dans ce contexte, la manière dont les partis approchent différents groupes en leur sein, et le rôle éventuel joué par les quotas légaux. Le chapitre VI approche le matériau récolté à partir d'une série d'hypothèses dérivées de la revue de la littérature. En particulier, nous vérifions dans quelle mesure la structure organisationnelle des partis (degré de centralisation et d'institutionnalisation), le cadre idéologique et l'ancrage des groupes femmes jouent un rôle dans le développement d'une sensibilité à la dimension de genre et dans l'intégration de cette dernière dans le fonctionnement du parti. Enfin, le chapitre VII contient une conclusion qui résume les principaux résultats, et qui tente de les traduire en recommandations politiques.



Chapitre 1. Revue de littérature et cadre théorique



La question de l'intégration d'une dimension de genre au sein de partis politiques sera surtout abordée en étudiant le processus de recrutement et de sélection des élites politiques par les partis et, plus particulièrement en étudiant l'impact des quotas. Cette approche se concentre en premier lieu sur les mandats obtenus en participant aux élections législatives, locales et autres. Mais l'intégration d'une dimension de genre porte également sur les mandats et fonctions internes disponibles au sein d'un parti, même si la littérature y a portée, jusqu'à ce jour, peu d'attention. Afin de combler cette lacune, nous explorerons brièvement la littérature liée à la gestion des ressources humaines (GRH), en nous concentrant sur le recrutement, étant bien conscient du fait que la GRH est un champs plus vaste. Nous espérons ainsi détecter des mécanismes supplémentaires à considérer dans le cadre de l'intégration d'une dimension de genre au sein des partis politiques.

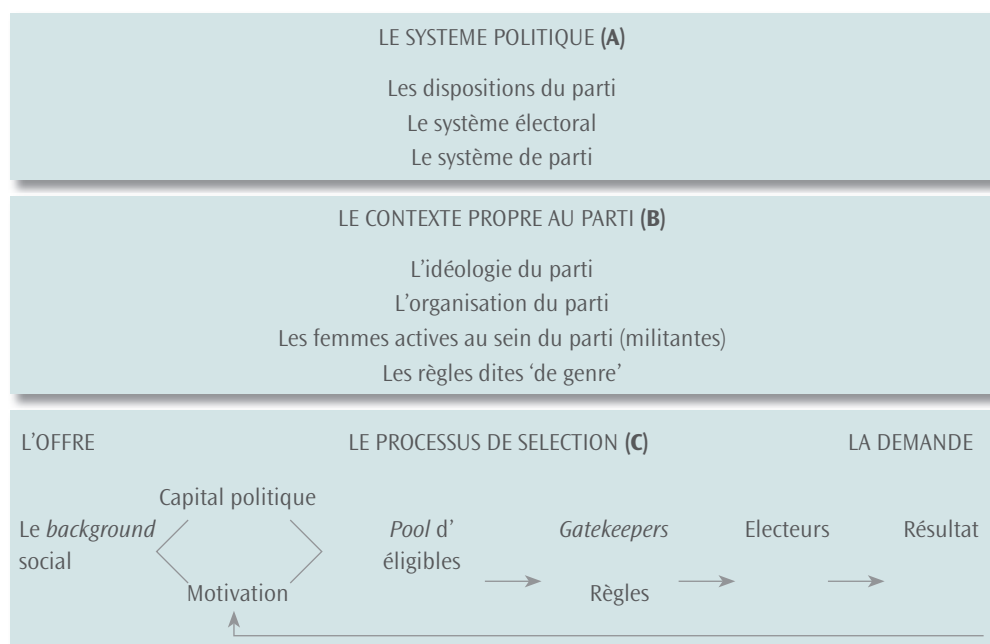
1. Recrutement et sélection des candidats pour les mandats éligibles

Dans les démocraties, la sélection des candidats est une des fonctions principales qu'exercent les partis politiques⁷. Matland envisage le processus de recrutement en termes d'étapes⁸. Trois étapes doivent être franchies par les femmes afin d'arriver au parlement: *«tout d'abord, elles doivent se décider à se porter candidates; puis elles doivent être sélectionnées comme candidates par le parti; enfin, elles doivent être élues par les électeurs»*. Si l'importance du recrutement et de la sélection des candidats apparaît comme évidente, les études approfondies sont pourtant peu nombreuses et reprennent rarement le cas de la Belgique⁹.

Norris a développé un modèle néo-institutionnaliste du recrutement et de la sélection (Figure 1), qui servira de base à une réflexion plus large sur l'intégration de la dimension de genre au sein des partis politiques¹⁰. Ce modèle distingue trois niveaux d'analyse. Tout d'abord, une série de facteurs établissent le contexte propre à chaque pays, en d'autres termes le système politique ou la structure des opportunités (A), composé en particulier des dispositions légales, du système électoral et du système de partis. Ensuite, Norris distingue deux facteurs qui établissent un contexte propre à chaque parti politique: son idéologie

et son organisation. Caul ajoute deux facteurs à l'échelon du parti: les militantes au sein du parti et les règles de candidature liées au genre (*party-level*) (B)¹¹.

Figure 1. Modèle d'analyse du processus de sélection des candidats



Source: Figure adaptée de Norris, P. (1996). 'Legislative Recruitment', dans: L. Leduc, R.G. Niemi et P. Norris (éd.), *Comparing Democracies. Elections and Voting in Global Perspective*, London: Sage Publications; Norris, P. (1997). *Passages to Power. Legislative recruitment in advanced democracies*, Cambridge: Cambridge University Press; Lovenduski, J. et P. Norris (éd.) (1993). *Gender and Party Politics*, London: Sage Publications; Caul, M. (1999). 'Women's Representation in Parliament: The Role of Political Parties', *Party Politics* 5(1), pp. 79-99.

Enfin, d'autres facteurs influencent directement le recrutement des candidats, au niveau même du *processus de sélection* (C). Ici, Norris emprunte à l'économie le modèle classique de l'offre et de la demande. Du côté de l'offre, les ressources propres du candidat ainsi que sa motivation jouent un rôle central. Du côté de la demande, les partis politiques tiennent compte d'objectifs et de règles qui leur sont propres comme les ressources financières ou le parcours au sein du parti. Les sélectionneurs distinguent certains critères qu'ils considèrent comme nécessaires pour être un candidat intéressant. C'est à ce niveau qu'intervient aussi la gestion des ressources humaines à proprement parler.

Selon Lovenduski et Norris, il faut aussi différencier la sélection des candidats, d'une part, du recrutement et de la promotion du personnel rémunéré (le staff interne) et du personnel politique au sein des partis, c.-à-d. les mandats internes, d'autre part¹². Les partis politiques offrent d'autres opportunités de participer à la vie politique que la seule candidature aux élections. Si la question de la sélection des candidats a été traitée par la littérature de science politique, les études portant sur le recrutement du staff et du personnel politique interne des partis sont par contre quasi inexistantes. Etudier ces mécanismes constituera un des défis principaux pour cette recherche.

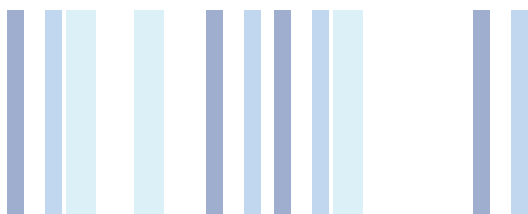
1.1. Le système politique

Le processus de sélection des candidats par les partis politiques varie considérablement d'un pays à l'autre¹³. Le système politique propre à chaque pays crée des conditions particulières qui ont une influence sur les partis lorsqu'ils sélectionnent leurs candidats. Trois variables systémiques sont généralement retenues en tant que dimensions du système politique influant la position de femmes en politique: la culture politique, le système électoral et le système de partis¹⁴. Le système électoral constitue un facteur contextuel important. La littérature s'accorde sur le point que le système électoral proportionnel est le plus favorable aux femmes ainsi qu'aux autres groupes sociaux traditionnellement sous-représentés. Les femmes occupent des mandats en plus grand nombre dans des systèmes électoraux proportionnels que dans des systèmes majoritaires¹⁵. En 1999, 10.8% des élus dans les assemblées nationales de 53 pays démocratiques étaient des femmes dans les systèmes majoritaires, 15.1% dans les systèmes mixtes ou semi-proportionnels et 19.8% dans des systèmes proportionnels¹⁶. C'est également dans cet ordre que la littérature classe les systèmes électoraux selon leur sensibilité aux rapports de genre¹⁷. De tous les scrutins proportionnels, enfin, le scrutin de liste est le plus proportionnel.

Différents facteurs expliquent les raisons pour lesquelles les systèmes proportionnels favorisent plus l'élection des femmes que les systèmes majoritaires. Tout d'abord, dans un système proportionnel, les partis peuvent placer plusieurs candidats dans une circonscription donnée. Ils se voient donc donner la possibilité, en théorie, d'offrir une ouverture à des nouveaux candidats sans perturber des équilibres de pouvoir internes¹⁸. Ensuite, dans un tel système, les partis peuvent jouer sur toute une panoplie de candidats, chacun(e) s'adressant à un sous-groupe de l'électorat, tandis que dans un système majoritaire, un seul candidat est avancé et est censé représenter le plus grand nombre d'électeurs. Il s'agit souvent d'une 'valeur sûre', ce qui est le plus souvent défavorable aux femmes. Dans un système proportionnel joue également un effet de 'contamination'¹⁹: la concurrence mutuelle pousse les partis à présenter des candidatures féminines ou novatrices, en vue d'attirer de nouveaux électeurs. Un système majoritaire connaît beaucoup moins ce comportement d'imitation. En outre, un système proportionnel conduit à une plus grande instabilité des candidats et des élus. Cette instabilité accrue de candidats, et le fait que l'on s'accroche moins à une place sur la liste ou à un siège, augmente les chances d'accès pour les femmes et pour les autres groupes sociaux traditionnellement sous-représentés²⁰. Enfin, les procédures de sélection des systèmes proportionnels sont souvent plus centralisées, et une sélection centralisée des candidats facilite la défense d'intérêts qui dépassent la circonscription.

Ensuite, un système à plusieurs partis politiques est également favorable à une participation accrue de femmes en politique. Un système à plusieurs partis semble plus ouvert qu'un système à deux partis. Il y a un nombre plus élevé de places à travers un plus grand nombre de partis, et les partis sont sujets à une compétition pointue. Cette compétition entraîne un mimétisme entre partis en ce qui concerne les mesures susceptibles d'attirer un nombre plus élevé d'électeurs. Dans un contexte favorable à l'égalité entre hommes et femmes, ceci peut motiver les partis à prêter une attention accrue à la dimension de genre dans leur propre fonctionnement.

Ceci nous amène à une troisième variable systémique influençant la position des femmes en politique, à savoir la culture politique. Il va de soi qu'une culture favorable à la reconnaissance de l'égalité facilite la promotion des femmes en politique.



1.2. Le contexte propre au parti

Si le nombre de candidates ainsi que leur position sur les listes – et donc la proportion de femmes élues – varient considérablement d'un pays à l'autre, tous ces éléments varient aussi d'un parti à l'autre. Il existe un contexte propre à chaque parti politique qui se compose de quatre dimensions: l'organisation, les règles internes, l'idéologie et les femmes actives au sein du parti.

Norris et Lovenduski²¹ analysent l'organisation des partis à travers deux dimensions, le degré d'institutionnalisation, ce qui est très proche des règles internes soulevées par Caul, et le degré de centralisation. Dans les systèmes formels, le processus de sélection est caractérisé par des règles internes détaillées, explicites, appliquées par le parti et décrites dans ses statuts. Inversement, dans les systèmes dits informels, le processus est rarement explicite et peut varier d'une sélection à l'autre. Ces systèmes sont donc moins bureaucratiques et plus ouverts au patronage personnel. Une telle procédure de sélection peut par contre être plus fermée à ceux qui ne sont pas internes au parti. Les partis politiques peuvent également adopter des règles internes visant à améliorer la proportion de femmes candidates en instaurant par exemple des quotas ou des objectifs propres au parti²². La présence de telles règles a un impact sur le processus de recrutement. A cet égard, il est essentiel de distinguer les quotas internes aux partis des quotas dits législatifs, ces derniers relevant du système électoral et s'appliquant à l'ensemble des partis. Les statuts d'un parti peuvent également prévoir des quotas pour leurs instances internes. Mais de telles règles se retrouvent plus facilement dans un système institutionnalisé. Ainsi, si les règles précises ne défavorisent pas les femmes, un système très institutionnalisé peut s'avérer favorable aux femmes. Les règles de sélection des candidats qui sont répertoriées dans les statuts constituent donc une source d'information de premier ordre. Cependant, en l'absence de telles règles, des méthodes internes de sélection des candidats propres au parti peuvent tout de même exister.

La seconde dimension est le degré de centralisation ou de décentralisation du processus de sélection²³. Dans le cas d'une organisation très centralisée, le processus de sélection se concentre dans les mains des leaders, des officiels au niveau national ou de l'exécutif national. A l'opposé, une procédure de nomination des candidats décentralisée offre à tous les membres l'opportunité de participer à la sélection, comme c'est le cas dans le système du poll²⁴. Les procédures très centralisées offrent s'ils le désirent aux leaders le pouvoir nécessaire pour créer des opportunités pour les femmes. De plus, les groupes de pression disposent d'une cible claire vers qui concentrer leurs demandes. Lorsque les procédures sont plus décentralisées, l'action des groupes de pression doit porter sur chaque localité individuellement. Cette multitude de cibles constitue néanmoins des opportunités pour la promotion de l'égalité, qui serait exclue d'office dans le cas d'un parti centralisé non disposé à promouvoir l'égalité.

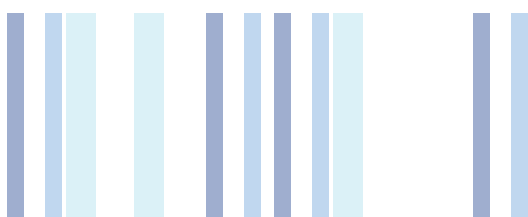
Rappelons en outre brièvement la typologie classique des partis politiques élaborée par M. Duverger²⁵. En prenant en compte quatre variables organisationnelles²⁶, Duverger élabore quatre types-idéaux de partis, à savoir les partis totalitaires, les partis de masse, les partis indirects et les partis de cadres. Ce dernier type de partis se caractérise par un faible degré de centralisation, une base militante restreinte et est surtout orienté vers la victoire électorale. Les partis indirects se définissent par l'affiliation directe de membres d'organisations ou associations diverses qui se retrouvent alors dans une nouvelle formation politique porteur d'un projet de société partagé collectivement. Les partis de masse reposent principalement sur la force du nombre de leurs affiliés et sont organisés de manière hiérarchique et centralisés en faisant appel à un appareil bureaucratique fort. Le milieu du XXème voit aussi apparaître les partis dit 'attrape-tout'²⁷. Ceux-ci étant principalement tournés vers la participation au pouvoir et la mise en œuvre de mesures ponctuelles et concrètes, le partage d'un projet idéologique commun n'aurait donc que peu de poids dans ce genre de partis où l'on se concentrerait surtout sur les demandes – la séduction – des électeurs. Quant aux partis totalitaires, ils ont pour propriété essentielle d'encadrer la totalité des activités sociales

de leurs adhérents. Ajoutons également à cette classification le parti de type populiste où les militants et les électeurs se rassemblent derrière un leader charismatique.

Les partis politiques ne doivent pourtant pas être considérés comme des structures homogènes. En effet, différentes logiques s'opposent au sein même de ces organisations partisans. Pour Sorauf, trois ensembles de pouvoir co-existent et s'affrontent au sein d'un même parti, chaque cercle se basant sur une légitimité propre²⁸. Il y a, tout d'abord, l'organisation de parti qui tire sa légitimité de la base militante. Le parti de gouvernement regroupe, ensuite, les membres d'un parti participant au pouvoir, à savoir au parlement et au gouvernement. Leur légitimité vient donc du corps électoral. Pour finir, Sorauf distingue le parti dans l'électorat qui regroupe '*la masse des électeurs*'. Une de ces trois logiques peut être prédominante au sein d'un parti. Elles peuvent également entrer en conflit, notamment la logique de l'organisation et la logique du parti de gouvernement. De manière générale, Sorauf constate que le profil du parti est déterminant pour connaître l'importance qu'auront ces trois cercles de pouvoir. Ainsi, l'appareil du parti détient une place centrale dans le cas d'un parti fortement idéologique. Par contre, le parti de gouvernement joue le rôle principal dans le cas d'un parti gestionnaire où l'idéologie est de moindre importance. Ce schéma se retrouve également dans la théorie des 'cercles de pouvoir' élaborée par Charlot²⁹. Tout parti politique serait, ainsi, composé de quatre cercles de pouvoir parallèles, à savoir le cercle gouvernemental, le cercle parlementaire, le cercle partisan (l'appareil du parti) et le cercle local (la section locale).

L'idéologie du parti est également considérée comme un facteur explicatif des différences existant entre partis en termes de sélection des candidats sous l'angle du genre. Référant à un axe classique gauche – droite, les partis de gauche soutiendraient plus la candidature des femmes que les partis de droite, car les premiers défendent généralement des idéologies égalitaires³⁰. De même, les partis écologistes ont depuis toujours eu tendance à encourager une représentation équilibrée sur les listes et au sein des organes internes du parti, le (néo)fémisme étant un élément constitutif de leur fondement idéologique. Cependant, dès lors que certains partis se munissent de règles destinées à promouvoir la représentation des femmes, d'autres peuvent être tentés de suivre ce mouvement. Tout dépend de la perception de ces mesures en termes d'augmentation de l'attractivité électorale du parti³¹.

Depuis des décennies, les mouvements sociaux de femmes se sont battus pour améliorer la participation et la représentation des femmes en politique. Une partie de cette lutte a trouvé sa place au sein des partis politiques. En effet, la participation des femmes comme militantes des partis tout d'abord, puis comme groupe organisé au sein de ces partis, et également en tant que staff et personnel politique des partis, a permis d'accroître le pouvoir des femmes au sein de ceux-ci. Par ailleurs, des règles visant la promotion d'un plus grand équilibre entre les femmes et les hommes peuvent également augmenter le poids politique des femmes actives au sein des partis.³³



1.3. L'offre des (aspirants) candidats et la demande des partis

A ce stade du modèle, le niveau d'analyse passe des partis aux individus, d'un côté les 'aspirants' candidats et de l'autre les sélectionneurs ou '*gatekeepers*'. Norris distingue ici les facteurs dits d'offre, *candidate supply*, des facteurs dits de demande, *selector demand*.³⁴ L'offre et la demande vont déterminer l'équilibre. Cette perspective d'offre et de demande se retrouve également dans certaines études du recrutement dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

D'une part, la motivation et le capital politique représentent les deux facteurs de l'offre. Le *capital politique* est constitué des ressources que les aspirants candidats investissent dans le processus de sélection. Il couvre à la fois les aspects financiers, les contacts politiques, l'expérience au sein du parti, l'éducation ainsi que les capacités à gérer le travail législatif. La *motivation* renvoie quant à elle aux raisons qui amènent l'aspirant à prendre part au processus. Ces raisons peuvent être de l'ordre de la tradition familiale, de l'ambition politique ou encore des encouragements des membres d'une communauté. La motivation est aussi influencée par le résultat des élections, une personne se présentera si elle pense avoir des chances d'être élue. La motivation est également influencée par le contexte institutionnel et par le contexte propre à chaque parti. Certains se présenteront dans un contexte et pas dans un autre. Ainsi, au niveau individuel, la motivation est étroitement liée à la question de la perception que l'aspirant candidat a de ses chances d'être élu et des règles du jeu. On peut faire l'hypothèse que l'adoption de quotas ou des lois sur la parité dans un grand nombre de pays lors de la dernière décennie³⁵ a eu un impact positif sur la motivation des femmes qui ont ainsi vu leur chance s'accroître.

D'autre part, la demande de candidats est contrôlée par les sélectionneurs qui déterminent les caractéristiques du candidat idéal. Comme nombre d'études comparatives l'ont démontré, ces critères de sélection varient considérablement d'un parti à l'autre³⁶. Ainsi, l'importance accordée à l'investissement personnel au sein du parti diffère entre les partis. Certains partis requièrent dans leurs statuts une durée minimale d'affiliation obligatoire pour pouvoir se porter candidat. De même, le rôle que jouent les ressources financières dont le candidat doit disposer change également d'un parti à l'autre. Si les critères varient en fonction des partis, on retrouve cependant des caractéristiques types communes à une grande majorité des candidats et des élus.³⁷ Il ressort de la littérature que les femmes sont généralement largement sous représentées.



2. La promotion de femmes dans l'organisation des partis

Si ce qui précédait porte essentiellement sur la question du recrutement et de la sélection des candidats pour les mandats électifs législatifs, locaux et autres, on pourrait dire des mandats externes, nous devons également porter notre attention sur le personnel politique des partis: les cadres dirigeants et intermédiaires.³⁸ *'(L)e mot 'cadre' s'applique à tous ceux qui constituent la charpente d'une organisation'*³⁹. Ce sont ces personnes que l'on retrouve lors des congrès de parti qui rassemblent en général à la fois l'appareil dirigeant du parti, les élites locales et les militants les plus impliqués, exerçant des responsabilités au niveau local. Il faut souligner qu'au niveau de mandats internes, nous devons finalement distinguer entre deux types de mandats. D'un côté, il y a les mandats internes électifs, comme la fonction du président du parti, des présidents de sections, etc. Il s'agit des militants actifs du parti. De l'autre côté, il y a les mandats internes non-électifs, le personnel proprement dit, comme le secrétariat, le service d'études, le secrétaire du parti, etc. Ici, on voit le parti en tant que PME, soutenu par un personnel rémunéré. Dans notre recherche nous distinguons, dans la mesure du nécessaire, trois types de fonctions au sein d'un parti: i) les *mandats externes*, étant les mandats à pourvoir à travers les élections législatives, etc; ii) les *mandats internes*, étant aussi des mandats élus, mais où l'élection se limite à l'organisation du parti, comme par exemple la fonction du président; iii) le *staff*, regroupant le personnel rémunéré.

Pour étudier la manière dont les partis politiques ont intégré la dimension de genre au niveau de ces deux derniers groupes d'acteurs nous faisons appel à la GRH car elle s'est en particulier penchée sur la question du recrutement et de la sélection. Aucun écrit ne porte toutefois spécifiquement sur les mécanismes de recrutement et de sélection au sein des partis politiques. Dans ce qui suit nous tentons d'appliquer la littérature de la GRH aux partis politiques belges afin de détecter des mécanismes supplémentaires à considérer, en nous basant sur l'approche dite 'classique' du recrutement en GRH telle que développée par Martory et Crozet.⁴⁰

2.1. Approche classique du recrutement (GRH)

La plupart des ouvrages consacrés au recrutement, ou plus largement à la gestion des ressources humaines, mettent en exergue le fait que le moment de la sélection n'est qu'une étape du processus plus large de recrutement. Nous pouvons définir le recrutement comme *'un ensemble d'actions entreprises par l'organisation pour attirer des candidats qui possèdent les compétences nécessaires pour occuper dans l'immédiat ou dans l'avenir un poste vacant'*.⁴¹

Selon Martory et Crozet, ce processus est constitué d'une succession de huit étapes. Comme la figure 2 l'illustre, la sélection ne représente que la sixième étape du processus de recrutement. La définition du poste est une première étape qui consiste à définir le besoin de l'organisation et ses exigences quant à la finalité du poste. La définition du poste vise à déterminer les principales responsabilités du futur titulaire. Elle permet aussi de positionner le poste dans la structure de l'organisation.

Une fois le poste défini, il convient de déterminer l'ensemble des *qualités nécessaires* pour occuper le poste en question, autrement dit de dresser le profil du candidat idéal pour celui-ci. Il s'agit de *'traduire un contenu d'emploi (responsabilités, missions, tâches, position hiérarchique, etc.) en caractéristiques sociales'*⁴². Les éléments examinés sont en général les caractéristiques physiques (santé, présentation, âge, genre...), l'expérience, les compétences spécifiques, la motivation et les traits de caractère⁴³.

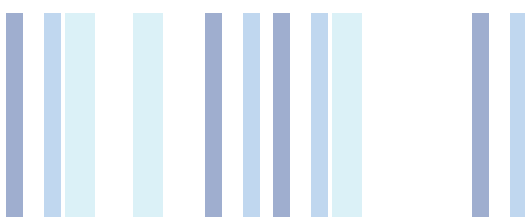


Figure 2. Les huit étapes du processus de recrutement



Sources: Martory, B. et D. Crozet (2002). *Gestions des ressources humaines. Pilotage social et performance*, Paris: Dunod, p. 42

Ensuite, l'identification des sources de recrutement consiste à détecter le marché où l'on a le plus de chances de trouver le candidat possédant les caractéristiques recherchées pour le poste. On distingue ici le *marché interne* du *marché externe*. Dans le premier cas, des individus correspondant au profil recherché existent au sein de l'organisation. Peretti considère quant à lui que la prospection interne et la recherche de candidatures externes comme deux étapes distinctes et successives du processus⁴⁴. Les sources de recrutement sont multiples: candidatures spontanées externes, annonces parues dans la presse, réseaux de relations, Internet...

L'étape de l'identification des moyens de recrutement a pour objectif d'amener l'organisation à choisir l'*opérateur central de recrutement*. Il peut s'agir du *'service de recrutement interne, de la hiérarchie, d'un cabinet de recrutement classique ou encore de chasseurs de têtes'*⁴⁵. Ce choix s'effectuera le plus souvent en fonction de facteurs internes à l'organisation qui désire recruter (secteur d'activité, moyens dont dispose l'organisation, poste à pourvoir...).

La campagne de recrutement consiste à faire savoir que l'organisation est à la recherche de candidats. Elle a pour objectif de susciter des candidatures pour le poste à pourvoir. Il est essentiel que la population ciblée soit atteignable par les moyens choisis (marché interne, annonces...). Dès lors, le médium choisi doit être adapté au type de poste et au profil cible recherché.

La sélection est la phase la plus visible du processus de recrutement. Lorsque l'organisation a récolté une série de candidatures, la phase de sélection prend place. Elle a pour but de rejeter les candidats qui ne correspondent pas aux critères souhaités pour le poste.

Une fois que l'organisation (ou le cabinet de recrutement) a sélectionné un nombre plus ou moins restreint de candidats potentiels, il convient alors de trancher entre ces candidats. La *décision finale* revient généralement aux supérieurs hiérarchiques contrôlant le poste à pourvoir et représente un choix subjectif étant donné que les candidats retenus ont un potentiel égal. Dans tout le processus, *'c'est certainement la phase la moins instrumentée, la moins technicisée, donc la plus subjective'*⁴⁶.

La dernière étape du processus de recrutement a pour objectif de faciliter l'insertion du candidat recruté dans l'organisation et dans ses nouvelles fonctions. Cette phase d'intégration est fondamentale car il ne suffit pas qu'une personne possède toutes les qualités requises pour que sa réussite à ce poste soit assurée, encore faut-il qu'elle s'adapte à ce nouveau contexte.

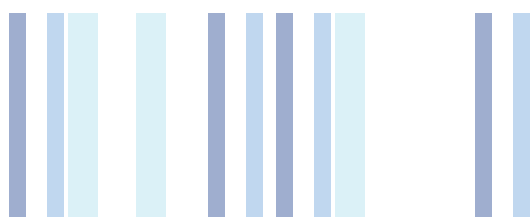
La succession de ces huit phases vise à assurer la meilleure adéquation entre les aptitudes individuelles et les besoins d'un poste qu'il convient de définir. Selon Martory et Crozet, un bon recrutement ne peut s'opérer sans respecter cette suite précise de huit étapes. La qualité d'un recrutement repose sur une définition adéquate du poste à pourvoir et du profil recherché correspondant, sur la recherche fructueuse d'un candidat compétent et enfin sur son intégration réussie au sein de l'organisation⁴⁷.

D'autres formalisations sont envisageables. Si Peretti adopte également une approche classique du processus de recrutement envisagé comme une succession d'étapes, il différencie quant à lui dix étapes: le besoin de recrutement, l'analyse, la définition de fonction, la prospection interne, la prospection externe, le tri des candidatures, le questionnaire, l'entretien, les tests et la décision⁴⁸. Cependant, au-delà de quelques nuances, ces approches sont très similaires. L'accent est mis principalement sur les compétences du candidat et cette théorie accorde peu d'importance au jugement de valeur posé par le recruteur. De cette approche découle une vision objective du processus de recrutement. La succession d'étapes vise à récolter un maximum d'informations sur le poste en jeu ainsi que sur les candidats afin d'aboutir à la meilleure adéquation possible entre les deux. Le choix final se porte *'sur le candidat le plus proche du profil recherché, en ayant préalablement vérifié qu'il possède bien les qualités requises'*⁴⁹.

2.2. Evaluation de l'approche classique du recrutement

Trouver la personne qui corresponde le mieux aux exigences du poste à pourvoir représente l'objectif principal poursuivi par l'approche classique du recrutement. En définissant bien le poste et en collectant un maximum d'informations sur les candidats, l'organisation veut assurer la meilleure adéquation possible entre le profil recherché et le candidat retenu. Dans une certaine mesure, on retrouve ici la perspective de l'offre et de la demande développée par Norris pour ce que nous appelons les mandats externes. D'un côté, on trouve un ensemble d'individus, les «aspirants candidats», qui possèdent des qualités propres et de l'autre, les *'gatekeepers'* ou recruteurs des partis à la recherche d'un profil de candidat en vue de combler un 'poste'. Cette logique peut, dans l'abstrait s'appliquer aux trois types de fonctions. Cependant, il apparaît peu probable que les partis politiques mettent en place des stratégies de recrutement semblables à celles décrites ci-dessus. La logique poursuivie par le processus de recrutement en huit étapes tel que présenté ne semble que trop rigide pour correspondre à celle poursuivie par les partis politiques. Et si une telle procédure était suivie, ça devrait surtout se faire au niveau du staff, ces fonctions correspondant le plus à une logique de PME. Il paraît, à première vue, difficile d'intégrer toutes les dimensions proprement politique au fonctionnement d'un parti (ses mandats internes) ou à la logique des élections législatives et autres (les mandats externes) à une procédure de la GRH.

De plus, cette théorie part du postulat que les recruteurs sont des acteurs rationnels capables d'optimiser leurs choix en évaluant si les candidats possèdent les compétences et les qualités exigées par le poste. Ce postulat est remis en cause par l'approche *conventionnelle*, qui considère qu'il est impossible de parvenir à un jugement absolument rationnel et scientifique. Si la rationalité des recruteurs au sein des entreprises et des cabinets de recrutement semble déjà largement être remise en question, il paraît peu probable qu'une telle rationalité existe dans le cadre du recrutement au sein des partis, fortement influencé par un environnement dont ils ne contrôlent que peu de paramètres.



Néanmoins, dans la suite de cette recherche et notamment dans les entretiens à réaliser, la question de la GRH au sein des partis politiques sera retenue. Face à l'augmentation de la demande de femmes par les partis politiques, on peut penser que ceux-ci ont été contraints, d'une certaine manière, à stimuler l'offre des aspirantes candidates. On peut se poser la question de savoir dans quelle mesure la prospection interne au sein des partis a été suffisante pour combler cette nouvelle demande de femmes. Les partis politiques ont-ils par exemple eu recours à des stratégies de recrutement sur le marché externe et, si oui, de quelle manière?

Notes

- 1 Diamond, L. et R.G. Gunther (éds) (2001). *Political Parties and Democracy*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- 2 Marissal, C. et I. Hansen (2001). *Vers la démocratie paritaire. Analyse des élections communales et provinciales du 8 octobre 2000*, Bruxelles: Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail; Carton, A. (2001). 'The General Elections in Belgium in June 1999: A Real Breakthrough for Women Politicians?', *The European Journal of Women's Studies* 8(1), pp. 127-135; Carton, A. (1995). 'Paritaire démocratie: een definitieve stap vooruit', *Jaarboek van de vrouw* 1994, Leuven: Acco, pp. 71-89; Mateo Diaz, M. (2002). 'Do quotas matter? Positive actions in the Belgian Parliament', *Res Publica* 44(1), pp. 49-72; Peirens, K. (1999). 'Vrouwelijke parlementsleden na de verkiezingen van 13 juni 1999: Analyse van de toegang tot een parlementair mandaat', *Res Publica* 41(4), pp. 481-498; Verzele, V. (2000). *De politieke deelname van vrouwen na de verkiezingen van 13 juni 1999. Uitslagen en toekomstperspectieven*, Brussel: Federaal Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling; Verzele, V. et C. Joly (1999). *La représentation des femmes en politique après les élections du 13 juin 1999*, Bruxelles: CRISP.
- 3 Deschouwer, K. et P. Meier (2002). *Tussen wens en werkelijkheid: reële en mogelijke impact van quotawetten op kieslijsten*, Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- 4 Van Nuland, M. et R. Van Herck (1994). *De politieke loopbaan binnen Agalev*, Antwerpen: Steunpunt Vrouwenstudies UIA; Van Molle, L. et E. Gubin (1998). *Vrouw en politiek in België*, Tielt: Lannoo.
- 5 Deschouwer et Meier, *Tussen wens en werkelijkheid*; Meier, P. (2004). 'The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas. A Belgian Perspective', *Party Politics* 10(5), pp. 583-600.
- 6 Voir: Meier, P. (2001). 'Aandacht voor de man-vrouwverhouding in de lokale politiek', *Dexia* 55(216), pp. 49-62.
- 7 Ballington, J. et R.E. Matland (2004). *Political Parties and Special Measures: Enhancing Women's Participation in Electoral Processes*, Paper presented for the United Nations, Glen Cove, 19-22 January 2004.
- 8 Matland, R.E. (2002). 'Développement de la participation politique des femmes: les systèmes électoraux et le recrutement pour les organes législatifs', dans: IDEA (éd.), *Les femmes au parlement: Au-delà du nombre*, Stockholm: IDEA, p. 63. Cf. également: Leyenaar, M. (1997). *How to Create a Gender Balance in Political Decision-Making*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- 9 Voir principalement: Norris, P. (1997). *Passages to Power. Legislative recruitment in advanced democracies*, Cambridge: Cambridge University Press; Gallagher, M. et M. Marsh (éds.) (1988). *Candidate Selection in Comparative Perspective. The Secret Garden of Politics*, London: Sage.
- 10 Norris, *Passages to Power*.
- 11 Caul, M. (1999). 'Women's Representation in Parliament: The Role of Political Parties', *Party Politics* 5(1), pp. 79-99.
- 12 Lovenduski, J. et P. Norris (éds.) (1993). *Gender and Party Politics*, London: Sage Publications.
- 13 Gallagher et Marsh, *Candidate Selection in Comparative Perspective*.
- 14 Ballington et Matland, *Political Parties and Special Measures*; Dewinter, L. (1988). 'Belgium: Democracy or Oligarchy?', dans: M. Gallagher et M. Marsh (éds.), *Candidate Selection in Comparative Perspective. The Secret Garden of Politics*, London: Sage; Hoecker, B. (éd.) (1998). *Handbuch Politische Partizipation von Frauen in Europa*, Opladen: Leske+Budrich; Lovenduski et Norris, *Gender and Party Politics*. Lovenduski et Norris (1993) distinguent également une variable dite 'legislative competition', qui se réfère à l'intérêt que suscite un mandat politique dans une option de carrière, de rémunération financière, etc.: plus un mandat politique est intéressant, plus il augmente le degré de compétition à son égard.
- 15 Garcia Munoz, V. et E. Carey (1997). *Incidences variables des systèmes électoraux sur la représentation politique des femmes*, Luxembourg: Direction générale des études du Parlement Européen; Rule, W. (1994). 'Parliaments of, by and for the People: Except for Women?', dans: W. Rule et J.F. Zimmerman (éds.), *Electoral Systems in Comparative Perspective: Their Impact on Women and Minorities*, Westport: Greenwood Press, pp. 15-30; Rule, W. (1987). 'Electoral Systems, Contextual Factors and Women's Opportunity for Election to Parliament in Twenty-Three Democracies', *The Western Political Quarterly* 40(3), pp. 477-498.
- 16 Norris, P. (2000). 'Women's Representation and Electoral Systems', dans: R. Rose (éd.), *The International Encyclopedia of Elections*, Washington DC: CQ Press, pp. 348-351.

- 17 Rule (2004). 'Parliaments of, by and for the People'.
- 18 Leyenaar, M. (2004). 'Een vrouwvriendelijk kiessysteem', dans: P. Meier et K. Celis (éds.), *Vrouwen vertegenwoordigd, Wetstraat gekraakt? Representativiteit feministisch bekeken*, Bruxelles: VUBPress, pp. 49-80; Welch, S. et D.T. Studlar (1990). 'Multi-member Districts and the Representation of Women: Evidence from Britain and the United States', *Journal of Politics* 52(2), pp. 391-412.
- 19 Htun, M.N. et M.P. Jones (2002). 'Engendering the Right to Participate in Decision-making: Electoral Quotas and Women's Leadership in Latin America', dans: N. Craske et M. Molyneux (éds.), *Gender and the Politics of Rights and Democracy in Latin America*, New York: Palgrave, pp. 32-56; Matland, R.E. et D.T. Studlar (1998). 'Gender and the Electoral Opportunity Structure in the Canadian Provinces', *Political Research Quarterly* 51(1), pp. 117-140; Meier, 'The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas'.
- 20 Lovenduski et Norris, *Gender and Party Politics*; Matland, R.E. et D.T. Studlar (1996). 'The Contagion of Women Candidates in Single-Member Districts and Proportional Representation Electoral Systems: Canada and Norway', *Journal of Politics* 58(3), pp. 707-733.
- 21 Lovenduski et Norris, *Gender and Party Politics*.
- 22 Caul, 'Women's Representation in Parliament'.
- 23 Idem; Gallagher et Marsh, *Candidate Selection in Comparative Perspective*; Matland, 'Développement de la participation politique des femmes'.
- 24 Le poll est une formule d'élection directe. Les sections proposent des candidats et lors d'un poll l'ordre des candidats est déterminé.
- 25 Duverger, M. (1992(1951)). *Les partis politiques*, Paris: Armand Colin.
- 26 Les structures formelles, les liaisons verticales et horizontales à l'intérieur du parti, le degré de centralisation ainsi que 'l'articulation des cercles concentriques allant des dirigeants puis des militants jusqu'au simple électeur'. Hermet, G., B. Badie, P. Birnbaum et P. Braud (2005). *Dictionnaire de la science politique et des institutions politiques*, Paris: Armand Colin.
- 27 Kirchheimer, O. (1966). 'The transformation of the Western European party system', dans: J. LaPalombara et M. Weiner (éds.) *Political parties and political development*, Princeton: Princeton University Press, pp. 177-200.
- 28 Rihoux, B. (2001). *Les partis politiques: organisations en changement. Le test des écologistes*, Paris: L'Harmattan, Coll. Logiques Politiques.
- 29 Idem.
- 30 Caul, 'Women's Representation in Parliament'.
- 31 Meier, 'The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas'.
- 32 Van Molle et Gubin, *Vrouw en politiek in België*.
- 33 Lovenduski, J. et al. (éds.) (2005). *State Feminism and Political Representation*, Cambridge: Cambridge University Press.
- 34 Norris, *Passages to Power*.
- 35 Pour de détails sur ce point, les lecteurs peuvent consulter: www.quotaproject.org
- 36 Norris, *Passages to Power*; Gallagher et Marsh, *Candidate Selection in Comparative Perspective*.
- 37 Une partie importante de la littérature qui étudie la sélection des candidats vise à analyser le profil des candidats et des élus. Cependant, de telles analyses ne rentrent pas à proprement parler dans le cadre de cette recherche. Pour une étude type et récente du cas belge, le lecteur peut se référer à: Delwit, P. et al. (2005). 'Le profil des candidats francophones aux élections fédérales du 18 mai 2003', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1874-1875); Delwit, P. et al. (2005). 'Le profil des candidats francophones aux élections régionales et européennes du 13 juin 2004', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1880-1881); Fiers, S. et J. Noppe (2003). *Spiegel van de samenleving? Het profiel van de kandidaten op de lijsten van de parlementsverkiezingen van 18 mei 2003*, Leuven: Afdeling Politicologie KUL; Fiers, S. et al. (2004). *Het profiel van de kandidaten op de lijsten bij de Vlaamse, Europese en Brusselse verkiezingen van 13 juni 2004*, Leuven: Afdeling Politicologie KUL.
- 38 Delwit, P., B. Hellings et E. Van Haute (2003). 'Les cadres intermédiaires du Parti socialiste et d'Ecolo', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1801-1802).
- 39 Dwaine, M. (1966). 'Les cadres des partis politiques en Allemagne', *Revue française de Sociologie*, 12(numéro spécial), pp. 621, cité par Delwit, Hellings et Van Haute, 'Les cadres intermédiaires du Parti socialiste et d'Ecolo', p. 6.
- 40 Martory, B. et D. Crozet (2002). *Gestions des ressources humaines. Pilotage social et performance*, Paris: Dunod.
- 41 Sekiou, L. et al. (2001). *Gestion des ressources humaines*, Bruxelles: De Boeck, p. 227.
- 42 Cadin, L., F. Guerin et F. Pigeyre (2002). *Gestion des ressources humaines. Pratique et éléments de théorie*, Paris: Dunod, p. 259.
- 43 Martory et Crozet, *Gestion des ressources humaines*, p. 44.
- 44 Peretti, J.-M. (2002). *Gestion des ressources humaines*, Paris: Vuibert, p. 85.
- 45 Cadin, Guerin et Pigeyre, *Gestion des ressources humaines*, p. 262.
- 46 Idem, p. 263.
- 47 Peretti, *Gestion des ressources humaines*.
- 48 Idem.
- 49 Eymard-Duvernay, F. et E. Marchal (1996). *Façons de recruter – Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris: Métailié, p. 10.
- 50 Cadin, Guerin et Pigeyre, *Gestion des ressources humaines*, p. 264.

Chapitre 2. Partis politiques belges et égalité de sexe



Dans ce chapitre, l'objectif est de donner un premier aperçu de la situation belge en ce qui concerne l'intégration d'une dimension de genre au sein de partis politiques. Nous étudierons le système politique belge, dans un premier temps, et les partis politiques, dans un second temps. Nous clôturerons ce chapitre en résumant les hypothèses les plus intéressantes à explorer.

1. Le système politique belge

Nous avons souligné que le *système électoral* constitue un facteur contextuel important qui influence la promotion de l'équilibre entre hommes et femmes. Même s'il ne constitue pas l'élément principal de notre étude, nous allons brièvement parcourir des aspects importants du système électoral belge, et son aptitude à favoriser un équilibre entre hommes et femmes.

La Belgique connaît un système proportionnel considéré comme étant le plus favorable à une participation des femmes à la vie politique, le système de scrutins de listes. Pour qu'un tel système soit réellement favorable aux femmes, il doit fournir un grand nombre de sièges par parti par circonscription électorale. Il ne s'agit pas ici de la taille relative des partis mais de leur taille absolue¹. La logique d'un système proportionnel, notamment l'équilibre de liste en termes de diversité, fonctionne mieux à mesure que les partis peuvent compter sur plus de sièges. En Belgique, la taille de la circonscription électorale et le nombre de partis varient selon le niveau auquel sont tenues des élections ainsi qu'au sein de celles-ci. Le nombre variable de femmes dans les différentes assemblées confirme que les chances des femmes augmentent à mesure que le nombre de places éligibles par parti croît. On peut même soutenir que le nombre de femmes élues reflète partiellement le nombre de places éligibles sur lesquelles peuvent compter les différents partis. Ainsi le nombre de femmes est traditionnellement élevé au Parlement de la Région de Bruxelles Capitale, l'assemblée ayant la plus grande circonscription (en termes de nombres de sièges à pourvoir) et un nombre important de places éligibles sur les listes francophones. C'est pour cette même raison que le Parlement européen et le Parlement de la Communauté germanophone obtiennent traditionnellement un bon score en ce qui concerne le nombre de femmes. La même chose vaut pour le Sénat depuis la réforme de 1993, qui a fait augmenter, de manière notable, le nombre de places éligibles par liste. De même, il n'est pas étonnant que le nombre de femmes ait augmenté à la Chambre en 2003, car c'est à ce moment-là que les circonscriptions provinciales ont pour la première fois fonctionné. Les élections de 2004 confirment à nouveau la règle selon laquelle le nombre de femmes augmente avec le nombre de places éligibles par liste. La comparaison entre la Flandre et la Wallonie en témoigne. En

Flandre, des circonscriptions provinciales ont également été introduites. Le Parlement flamand se trouve actuellement en tête du peloton en ce qui concerne le nombre de femmes élues, tandis qu'auparavant, il était parmi les derniers. En Wallonie par contre, les anciens arrondissements ont été maintenues, et même si le nombre d'élues a augmenté, on ne trouve nulle part moins de femmes élues que sur les bancs du Parlement wallon. Pour les niveaux provincial et local également, une corrélation existe entre la part des femmes élues et la taille de la circonscription².

Dans l'ensemble, ces facteurs systémiques touchent les différents partis dans la même mesure. Néanmoins, les différences de taille des circonscriptions électorales constituent un élément à tenir à l'œil lors de l'analyse des partis politiques belges dans leurs efforts de promotion de l'égalité. La question de la réalisation de l'égalité se pose en effet dans des termes plus aigus au fur et à mesure que les circonscriptions rétrécissent et que le nombre de places éligibles diminue.

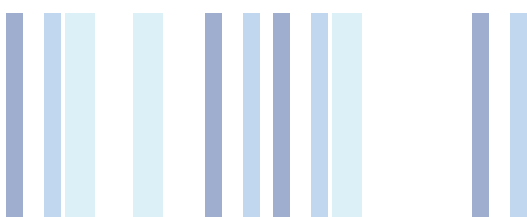
Même si le système électoral belge contient une logique promouvant des listes diversifiées, et dès lors éventuellement une présence de femmes, il faut encore qu'elles obtiennent des places éligibles sur ces listes. Une première loi de quotas, la loi Smet-Tobback de 1994, imposait qu'une liste ne puisse pas contenir plus de 2/3 de candidats du même sexe, mais sans poser d'obligations en termes de positions respectives sur la liste. Les nouveaux quotas à partir de 2002 imposent un nombre égal de candidats masculins et féminins sur les listes, ainsi que des candidats de sexe différent pour les trois ou deux premières places.

Dans la mesure où la loi sur les quotas de 1994 n'obligeait les listes qu'à ne pas dépasser une proportion maximale de candidats du même sexe, sans déterminer comment ceux-ci devaient être répartis sur les listes, elle n'a eu que peu d'impact propre. Longtemps, les positions éligibles étaient surtout celles du haut des listes, même si la possibilité d'émettre de votes de préférence existait. Au cours du 20^{ème} siècle, moins de 1% des membres de la Chambre et du Sénat ont réussi à rompre l'ordre utile grâce à leur score de votes de préférence³. Le système de votes de préférence multiples, qui est devenu la règle générale pendant les années '90⁴, n'a pas mené non plus à un affaiblissement notoire de l'effet de l'ordre utile de la liste, puisque ce système favorisait surtout les candidats en tête de liste⁵.

La situation est différente depuis que l'effet dévolutif de la case de tête a été réduit de moitié, à travers une série de mesures législatives prises entre 2000 et 2002. Tant en 2003 qu'en 2004, un plus grand nombre de candidats ont été élus à partir d'une place considérée comme non éligible. En 2003 par exemple, 21% des élus de la Chambre ont été élus en dehors de l'ordre utile, tandis que 15% étaient dans le cas au Sénat. Ces pourcentages sont toujours assez bas au regard des niveaux local et provincial. A ces échelons, les électeurs recourent nettement plus aux votes de préférence, surtout au niveau local, et on y élit donc un plus grand nombre de candidats en dehors de l'ordre utile⁶. Aux élections de 2000, il s'agissait de 49% des élus. Au niveau provincial il s'agit de 30%⁷. Il est à noter que, par la diminution de l'effet de l'ordre utile, les quotas plus récents obligeant les partis à laisser une de premières places aux femmes, ont également perdu une partie de leur effet.

Le système électoral belge présente donc des ouvertures pour les femmes, mais les quotas n'en constituent pas l'élément principal. Cependant, il paraît évident que les diverses lois qui visent à augmenter la proportion de femmes dans les assemblées élues ont eu pour effet d'augmenter la demande de candidates par les partis. Cette augmentation a sans aucun doute obligé les partis à modifier leurs critères de sélection et, éventuellement, à modifier leurs règles promouvant un équilibre accru des femmes et des hommes sur les listes électorales. Nous y reviendrons.

Le modèle de Norris développé dans le chapitre précédent, soulignait également l'importance du système des partis et de la culture politique. Au niveau belge l'un comme l'autre constitue une donnée applicable à tous les partis politiques et nous n'y prêtons donc pas une attention particulière lors notre recherche.





2. Les partis politiques belges

Dans cette section, nous retiendrons les facteurs suivants, évoqués dans la littérature: l'organisation interne des partis politiques, les (groupes de) femmes actives au sein de chaque parti, les règles dites de genre et les facteurs liés à la sélection des candidats par les partis politiques.

En ce qui concerne l'organisation des partis politiques belges, nous pouvons souligner que les partis libéraux sont connus comme étant des partis opérant dans un mode plutôt informel et décentralisé, tandis que les autres partis traditionnels, les socialistes et les chrétiens-démocrates connaissent une structure plus institutionnalisée. La taille d'un parti semble pourtant influencer son mode d'organisation, le CD&V étant plus institutionnalisé que son homologue francophone. Les partis plus récents comme les verts sont fortement institutionnalisés et faiblement centralisés. Le Vlaams Belang étant très centralisé.

La participation des femmes à la vie interne des partis belges peut prendre plusieurs formes. Les femmes actives au sein d'un parti peuvent être de simples membres, ou cadres, mais également faire partie d'un groupe de femmes.

Comme le tableau 1 le montre, le mouvement de féminisation des partis politiques se fait d'une manière très irrégulière. D'un côté, les partis politiques belges comptent un nombre très inégal de membres féminins qui varie entre même pas 20% (Vlaams Belang) et presque la moitié (PS). De l'autre côté, le nombre de membre n'a apparemment aucune influence sur le nombre de cadres féminins au sein d'un parti. Parmi les cadres intermédiaires du PS, seuls 23.7% sont de sexe féminin, ce qui est largement moins égalitaire que la proportion observée plus généralement pour les adhérents. Le même écart – mais ayant de proportions moins importantes – entre le nombre de femmes membres et le nombre de femmes cadres se note au sein du cdH où 40% des membres sont des femmes alors que celles-ci ne représentent que 25.1% des cadres intermédiaires interrogés. Parmi les cadres d'Ecolo, 33.4% sont des femmes alors que celles-ci comptent pour 40.2% des membres de ce parti.⁸ Dans le cas du MR, seul un tiers de ses membres sont des femmes, et on retrouve la même proportion de femmes parmi les cadres.

Au niveau de la présidence, les femmes sont des merles blancs. Parmi les partis étudiés seul le cdH, Ecolo et Groen! ont une présidente femme. Si nous trouvons des femmes à la tête d'un parti, elles figurent surtout au deuxième rang, celui de vice-présidente.

On peut donc conclure que le mouvement de féminisation des partis politiques et de leurs élites n'a que partiellement touché les partis politiques. Même à la base, au niveau des membres, les proportions de femmes restent éloignées de la distribution que l'on trouve dans la population belge dans son ensemble. Au vu des données, le chemin vers les hautes sphères des partis semble particulièrement ardu pour les femmes. Mais peut-être la faible présence de femmes dans les hautes sphères des partis tient-elle aussi en partie à une faible demande de leur part? Il est essentiel d'envisager cette éventuelle face du problème.

Tableau 1. Proportion de femmes parmi les membres et les cadres intermédiaires des partis politiques belges

PARTI	Présidence	Vice-présidence	Cadres	Membres
Partis francophones				
PS	0/1	1/3	23.7%	47.0%
Ecolo	1/2	0/0	33.4%	40.2%
MR	0/1	1/3	32.2%	33.3%
CdH	1/1	0/2	25.1%	40.0%
Partis flamands				
CD&V	0/1	1/2	n.a.	41.3%
SPA	0/1	1/1	n.a.	38.9%
VLD	0/1	1/2	n.a.	n.a.
N-VA	0/1	1/2	n.a.	41.6%
Groen!	1/1	1/1	n.a.	43.0%
Vlaams Belang	0/1	0/1	n.a.	17.8%

n.a.: données non disponibles

Sources: **Partis francophones**: Membres: Noppe, J. (2004). 'Morphologie des partis francophones en 2002 et 2003', *Res Publica* 46(2/3), pp. 413-452; Cadres: Delwit, P., B. Hellings et E. Van Haute (2003). 'Les cadres intermédiaires du Parti socialiste et d'Ecolo', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1801-1802); Delwit, P., B. Hellings et E. Van Haute (2003). 'Les cadres intermédiaires du PSC et du Mouvement réformateur', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1804-1805). **Partis flamands**: Membres: Noppe, J. (2001). 'Morfologie van de Vlaamse politieke partijen in 1999 en 2000', *Res Publica* 43(2/3), pp. 429-501; les données concernant la (vice)-présidence ont été recensées pour cette recherche.

Dans le chapitre précédent nous avons vu que l'idéologie d'un parti est mise en avant comme facteur expliquant partiellement la présence des femmes. Les partis verts, surtout du côté flamand, sont composés d'un nombre élevé de femmes membres. Mais à l'exception du Vlaams Belang nous ne pouvons pas discerner une relation entre l'idéologie du parti et le nombre de femmes membres. Dans ce cadre il faut souligner que mis à part l'idéologie d'un parti, sa définition du 'membership' influence également le nombre de femmes. Un parti tel qu'ECOLO emploie une définition demandant un niveau d'engagement supérieur à ce qu'exigent d'autres partis de leurs membres. Un membre doit s'engager à être militant afin de devenir membre. La demande d'un tel engagement peut former un obstacle pour des citoyens ayant peu de temps à leur disposition. De plus, les partis verts investissent moins dans le recrutement des militants que le font les partis socialistes et chrétiens-démocrates. Enfin, les groupes politiques de femmes de certains partis, tel que 'Vrouw & Maatschappij' ou 'Zij-kant', sont des associations de membres et de ce fait ont une influence sur le nombre de membres femme au sein d'un parti. En effet, la majorité des partis belges possèdent des associations de femmes en leur sein, même si ces organisations ne sont pas toujours actives⁹. Ces dernières sont très importantes car elles ont apporté aux femmes la possibilité d'entrer dans l'espace public¹⁰. Ces organisations ont également de l'importance dans la mesure où elles peuvent pousser les partis à adopter des mesures destinées à augmenter la proportion de femmes en leur sein et sur les listes électorales, mais aussi parmi les élus du parti et pour les postes politiques importants (chefs de groupes parlementaires, ministres, etc.). Enfin, ces groupes de femmes peuvent essayer d'influencer la ligne politique de leur parti dans le sens de la promotion de l'égalité des hommes et des femmes, par le biais de la politique gouvernementale ou parlementaire.¹¹

En Belgique, les partis politiques constituent, en pratique, les *'gatekeepers'* vers la candidature aux élections. Si l'on se réfère aux seules conditions d'éligibilité énumérées par la Constitution belge (art. 64 et 69), presque tous les citoyens sont éligibles. De ce point de vue, les femmes ne connaissent aucune discrimination puisque la Constitution prévoit uniquement les critères suivants pour être éligible: être belge; jouir des droits civils et politiques; être âgé de 21 ans accomplis; et être domicilié en Belgique. Cependant, *'pour que cette possibilité se traduise en fait, ces personnes doivent présenter leur acte de candidature'*¹². Le candidat doit inscrire sa candidature au sein d'une liste. Or ce sont les partis qui décident qui ils inscrivent sur leur liste et à quelle place.

Les procédures de sélection des partis politiques belges sont réglées par leurs statuts. La confection des listes représente un moment clé dans les rapports entre les élites dirigeantes et les membres d'un parti. En effet, *'à l'heure actuelle, les listes sont établies par un groupe restreint de dirigeants et de mandataires du parti. Ensuite, le fruit de ce travail est soumis pour approbation à une assemblée des membres ou de représentants de ceux-ci'*¹³. Il est rare que la liste édictée par le comité restreint subisse des modifications lors de cette étape. Si, par le passé, les places éligibles étaient décidées lors d'un poll par un vote des membres du parti¹⁴, seul Ecolo et Groen! utilisent encore cette procédure. La plupart des partis prévoient dans leurs dispositions statutaires que ce sont les entités fédérées, telles que les arrondissements ou les fédérations, qui sont compétentes pour la confection des listes, ce qui indique un niveau *apparement* élevé de décentralisation en la matière. Toutefois, un droit de regard du niveau supérieur est souvent prévu et les ingérences sont fréquentes¹⁵. Cependant, comme l'a démontré De Winter¹⁶, les partis ont tendance à dévier de ces règles, en particulier lorsque les élections se tiennent inopinément. Il sera dès lors essentiel d'analyser ces processus dans la pratique.

Avant de conclure ce point, il semble fondamental de considérer la réalité statistique de la sous-représentation des femmes au sein des assemblées élues. Suite à la nouvelle législation de quota, le nombre de femmes sur les listes équivaut à leur part au sein de la population belge. Cependant, ce pourcentage chute pour les places éligibles et souvent aussi pour les élus, comme le démontrent les tableaux 2 et 3.

Les tableaux 2 et 3 présentent le nombre de femmes aux places éligibles, ainsi que le nombre de femmes effectivement élues aux élections de 2003 et 2004. A partir de ces données, on peut constater que la parité sur les listes ne se traduit pas nécessairement par une répartition équilibrée hommes-femmes pour les places éligibles et les sièges dans les assemblées. La majorité des partis comptent encore moins de 40% de femmes aux places éligibles et dans les assemblées législatives. Certes, ces données indiquent des différences entre les assemblées. Les nombres les plus faibles de femmes aux places éligibles sont surtout observés aux élections pour la Chambre, le Parlement flamand et le Parlement wallon. Par contraste, les proportions sont plus élevées pour le Sénat et le Parlement bruxellois. Les tableaux indiquent aussi des différences entre les partis. Les partis écologistes présentent un pourcentage élevé de femmes aux places éligibles (à l'exception de Groen! en 2004), qui se traduit également par un pourcentage plus élevé de femmes dans les parlements. En outre on peut observer que, pour la plupart des partis, le pourcentage de femmes dans les assemblées est plus faible que le pourcentage de femmes à des places éligibles, et beaucoup plus faible en comparaison avec la répartition paritaire sur les listes. On peut parler ici d'un *'effet d'éviction'*. L'exception la plus claire à cet égard est celle des partis écologistes, où les pourcentages plus élevés de femmes aux places éligibles se traduisent en une proportion élevée de femmes élues. Les partis socialistes constituent la seconde exception: aussi bien pour le PS que pour le SPA, on compte un pourcentage de femmes élues plus élevé que celui des femmes à des places éligibles. Par rapport aux élections de 1999, ces deux partis ont obtenu des proportions de femmes (beaucoup) plus élevées en 2003 et en 2004, et la proportion croissante de femmes en ordre utile peut être mise en rapport avec cette évolution.

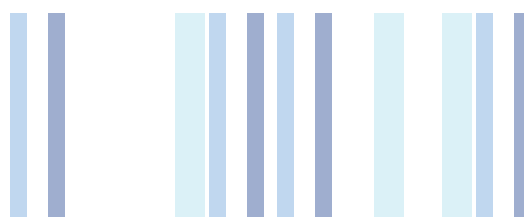


Tableau 2. Les élections de 2003: Chambre et Sénat

	Chambre			Sénat		
	Places éligibles*	Femmes élues	Parti gagne**	Places éligibles*	Femmes élues	Parti gagne**
Partis francophones						
PS	36.84%	40.00%	oui	25.00%	33.33%	oui
Ecolo	33.33%	50.00%	non	66.67%	100.00%	non
MR	44.44%	41.66%	oui	40.00%	20.00%	oui
cdH	30.00%	25.00%	non	33.33%	50.00%	non
Partis flamands						
CD&V	36.36%	28.57%	non	50.00%	33.33%	non
SPA	23.08%	39.13%	oui	50.00%	57.14%	oui
VLD	36.36%	36.00%	oui	33.33%	28.57%	oui
N-VA	37.50%	0%	non	50.00%	33.33%	non
Groen!	55.55%	0%	non	66.67%	0%	non
Vlaams Belang	25.00%	22.22%	oui	25.00%	20.00%	oui

* Était considéré comme place éligible la dernière place élue lors des élections précédentes au même niveau.

** Comparaison des résultats des élections fédérales de 2003 avec ceux des élections fédérales de 1999.

Source: http://verkiezingen2003.belgium.be/electionshome/nl/result/chamber/table_top.html; http://verkiezingen2003.belgium.be/electionshome/nl/result/senate/table_top.html; Meier, P. (2003). Gender quotas or electoral reform: why more women got elected during the 2003 Belgian elections, Paper présenté au Politicologenetmaal, Dordrecht, 22-23 mai 2003

Ce phénomène observé d'éviction progressive des femmes et l'influence du succès du parti en question amène à penser que si les partis politiques placent des candidates sur leurs listes, ils ne sont pas nécessairement enclins à vouloir partager le pouvoir avec celles-ci en leur offrant des places éligibles. Il faut également considérer que les pourcentages présentés dans les tableaux sont basés sur de petites effectifs, ce qui peut déformer la perception de la réalité. Néanmoins, la proportion de femmes à des places éligibles a considérablement augmenté dans tous les partis lors des dernières élections, à l'exception du CD&V. Lors des élections de 1999, les listes CD&V étaient déjà marquées par une présence considérable de femmes sur les places éligibles, ce qui confirme la tradition du parti à promouvoir les femmes en politique.¹⁷

Delwit et al. soulignent que *'la faible présence féminine en bonne place sur les listes électorales peut partiellement s'expliquer par une faible présence dans les hautes sphères du parti'*¹⁸. En effet, si l'on met en parallèle les proportions de cadres intermédiaires (Tableau 1) avec les proportions observées ci-dessus (Tableaux 2 et 3), dans les cas du cdH et du PS, on observe une corrélation entre ces deux proportions. La faible représentation des femmes au sein des instances du parti entraînerait un rapport de forces défavorable aux femmes qui seraient dans l'incapacité de se faire attribuer des places éligibles. Dans le cas du MR, contrairement au PS et au cdH, ce constat ne s'applique pas puisque les femmes cadres y sont proportionnellement plus présentes. En ce qui concerne Ecolo, la forte représentation des femmes pourrait s'expliquer principalement par le mode de sélection des candidats lors d'un poll et de la présence marquée des femmes parmi les membres et les cadres du parti. Malheureusement, nous ne possédons pas pour l'instant de données semblables pour les partis néerlandophones.

Le phénomène d'éviction progressive peut également être expliqué par le mécanisme d'offre et de demande du processus de sélection. Le fait d'être une femme représente une caractéristique du profil du candidat valorisée davantage depuis les récentes modifications du code électoral relatives à la présence équilibrée des hommes et des femmes sur les listes électorales. Ces mesures ont sans aucun doute obligé les partis à modifier leurs critères de sélection mais elles n'obligent pas les sélectionneurs à positionner des femmes aux places éligibles, en dehors de l'obligation de placer des candidats de sexe différent aux deux-trois premières places.

Tableau 3. Les élections de 2004: Parlements régionaux élus de façon directe

	Parlement flamand			Parlement RBC			Parlement wallon			Parlement Communauté Germanophone		
	Places éligibles*	Femmes élues	Parti gagne**	Places éligibles*	Femmes élues	Parti gagne**	Places éligibles*	Femmes élues	Parti gagne**	Places éligibles*	Femmes élues	Parti gagne**
Partis francophones												
PS	-	-	-	50.0%	46.2%	oui	35.6%	14.7%	oui	-	-	-
Ecolo	-	-	-	55.6%	42.9%	non	37.5%	33.3%	non	33.3%	50.0%	non
MR	-	-	-	41.4%	52.0%	non	47.4%	35.0%	oui	-	-	-
cdH	-	-	-	33.3%	40.0%	oui	28.0%	7.1%	oui	-	-	-
Partis flamands												
CD&V	45.2%	37.9%	oui	50.0%	33.3%	-	-	-	-	-	-	-
SP.A	40.0%	36.4%	oui	33.3%	0%	-	-	-	-	-	-	-
VLD	39.4%	32.0%	non	40.0%	50.0%	-	-	-	-	-	-	-
N-VA	25.0%	16.7%	-	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-
Groen!	16.7%	33.3%	non	50.0%	100.0 %	-	-	-	-	-	-	-
Vlaams Belang	33.3%	28.1%	oui	33.3%	33.3%	oui	-	-	-	-	-	-

* *Était considéré comme place éligible: Le nombre de sièges obtenus par le parti X lors des élections parlementaires fédérales de 2003 dans la circonscription électorale Y. Le nombre de places éligibles en 2004 est alors égal au nombre de sièges obtenu en 2003 plus un lorsque le parti enregistrait un résultat inférieur à 15% dans la circonscription électorale concernée en 2003, et plus 2 lorsque le parti obtenait en 2003 un résultat supérieur à 15%. (Fiers, S., E. Sevrancx et J.-B Pilet (2006). La participation des hommes et des femmes à la politique belge, Bruxelles: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, p.46)*

** *Comparaison entre les résultats des élections régionales de 2004 et les résultats des élections régionales de 1999.*

Source: Fiers, Sevrancx et Pilet, *La participation des hommes et des femmes à la politique belge*; http://verkiezingen2004.belgium.be/nl/rdg/results/results_tab_etop.html.

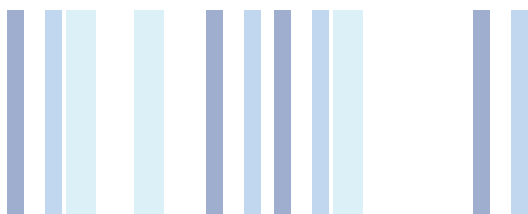
3. Pistes de recherche

En guise de conclusion aux chapitres II et III, nous allons dresser une grille analytique des différents éléments essentiels à étudier via l'analyse des statuts des partis ainsi que via les entretiens à réaliser. Tout d'abord, dans le cadre des dispositions statutaires et en vue d'analyser les mécanismes formels, il semble fondamental de réaliser une analyse organisationnelle des partis politiques en tentant de dégager leurs degrés de centralisation et d'institutionnalisation. Nous supposons que les procédures très centralisées offrent aux leaders le pouvoir nécessaire pour créer des opportunités pour les femmes, si ces leaders le désirent. Dans ce cas, les groupes de pression disposent d'une cible claire vers qui concentrer leurs demandes (H1). Inversement, lorsque les procédures sont plus décentralisées, l'action des groupes de pression doit spécifiquement porter sur chaque localité. Cette multitude de cibles constitue un ensemble d'opportunités pour la promotion de l'égalité, qui serait exclu d'office dans le cas d'un parti centralisé non disposé à intégrer la promotion de l'équilibre entre les hommes et les femmes (H2). Si l'on ajoute à cela la supposition que l'idéologie du parti joue un rôle important dans sa propension à promouvoir l'équilibre entre les hommes et les femmes, nous nous attendons à ce que, au sein des partis situés à la droite du spectre idéologique, de telles mesures soient davantage prises dans le cadre d'une organisation décentralisée (H3).

Ensuite, la participation des femmes au sein des partis politiques peut se faire à plusieurs niveaux: celui des membres, du staff et des candidats. Et des règles peuvent s'appliquer aux mandats externes, aux mandats internes et au personnel de l'organisation. Nous postulons que les récentes modifications du code électoral, en augmentant la demande en femmes candidates, vont conduire à un accroissement du poids politique des femmes actives au sein des partis dans la mesure où elles représentent un réservoir de candidates (H4). On peut également postuler que les partis politiques ont été amenés à stimuler l'offre en ayant recours à des stratégies de recrutement sur le marché externe et en augmentant le capital politique des femmes via la mise en place de formations et en accroissant la motivation de celles-ci via d'autres stratégies de GRH (H5). Du côté des critères de sélection informels, on peut postuler que le fait d'être une femme représente une caractéristique davantage valorisée depuis les lois sur la parité des listes (H6). Il s'impose néanmoins d'étudier la perception d'un candidat idéal par les responsables de la sélection de candidats, ainsi que les critères généraux de sélection, afin d'y détecter un biais éventuel qui pourrait être défavorables aux femmes (H7).

En outre, nous pouvons postuler que les récentes modifications du code électoral conduisant à un accroissement de la demande en femmes candidates, peuvent entraîner les partis politiques à revoir l'occupation de mandats internes (H8). Nous pouvons aussi formuler l'hypothèse inverse, à savoir que les partis font une distinction nette entre mandats externes et mandats internes, et que les changements au niveau du code électoral n'ont pas d'influence sur l'organisation de mandats internes (H9).

Aussi, comme l'analyse des pourcentages de femmes aux places éligibles et élues l'a démontré, les barrières à l'entrée des femmes se sont déplacées vers les places éligibles. Les effets 'd'entonnoir' constatés à la fois pour les cadres intermédiaires et pour les places éligibles nous amènent à émettre l'hypothèse que si les partis politiques belges semblent prêts, sur le plan formel, à favoriser la participation des femmes et par là à intégrer la dimension de genre, ils sont beaucoup moins enclins à vouloir partager le pouvoir avec celles-ci, tant sur le plan des mandats internes que sur le plan des mandats externes (H10). Nous pouvons ainsi poser l'hypothèse que les règles destinées à favoriser un équilibre entre les sexes se font plus rares et qu'elles deviennent plus faibles à mesure que l'on s'approche du centre du pouvoir (H11).



Dans le prolongement de cette logique, nous postulons que les partis ne disposent pas ou peu de critères explicites ou de mécanismes de gestion de ressources humaines en ce qui concerne l'occupation de mandats internes (H12).

On peut également formuler l'hypothèse (H13) que les groupes politiques de femmes ont joué un rôle important dans le cadre de l'adoption des mesures destinées à augmenter le nombre de femmes. Néanmoins, un manque d'accès aux organes centraux de décision du parti (H14) et/ou une idéologie incompatible avec les quotas (H15) diminue le potentiel de ces groupes.

Notes

- 1 Matland, R. E., (1993). 'Institutional Variables Affecting Female Representation in National Legislatures: The Case of Norway', *Journal of Politics* 55(3), pp. 737-755.
- 2 Marissal et Hansen, *Op weg naar de paritaire democratie*.
- 3 Craeghs, J. et W. Dewachter (1998). *Vrouwen verkozen. Een eerste onderzoek naar de betekenis van de evenredige vertegenwoordiging, de hoofdvakstem en de plaatsvervangende*, Leuven: KUL.
- 4 Il existait déjà au niveau local, tandis qu'un système de simple vote de préférence a été remplacé au niveau provincial en 1994 et aux autres en 1995.
- 5 Smits, J. et I. Thomas (1998). 'Het gebruik van de meervoudige voorkeurstem bij de parlementsverkiezingen van 21 mei 1995', *Res Publica* 40(1), pp. 127-168; Smits, J. et B. Wauters (2000). 'Het gebruik van de voorkeurstem bij de parlementsverkiezingen van 13 juni 1999', *Res Publica* 42(2/3), pp. 265-304.
- 6 Ackaert, J. (1994). *De gemeenteraadsverkiezingen*, Louvain: Davidsfonds; Wauters, B. (2000). *De kracht van de voorkeurstem in stad en dorp*, Leuven: KUL.
- 7 Marissal et Hansen, *Op weg naar de paritaire democratie*.
- 8 Les auteurs précisent qu'ils entreprendront la même démarche auprès des formations flamandes au cours de l'année 2004. Cependant, à notre connaissance, ces données n'ont pas encore été rendues publiques.
- 9 Woodward, A. (1998). 'Politische Partizipation in Belgien: die gesplante Frau', dans: B. Hoecker (éd.), *Handbuch politische Partizipation von Frauen in Europa*, Opladen: Leske+Budrich, p. 20.
- 10 Van Molle et Gubin, *Vrouw en politiek in België*.
- 11 Lovenduski et al., *State Feminism and Political Representation*.
- 12 Delwit et al., 'Le profil des candidats francophones aux élections fédérales du 18 mai 2003', p. 11.
- 13 Delwit et al., 'Le profil des candidats francophones aux élections régionales et européennes du 13 juin 2004', p. 12.
- 14 Pour une analyse détaillée de la procédure de poll dans les partis belges voir: De Winter, 'Belgium: Democracy or Oligarchy?'
- 15 Delwit et al., 'Le profil des candidats francophones aux élections régionales et européennes du 13 juin 2004', p. 12.
- 16 De Winter, 'Belgium: Democracy or Oligarchy?'
- 17 Deschouwer et Meier, *Tussen wens en werkelijkheid*.
- 18 Delwit et al., 'Le profil des candidats francophones aux élections fédérales du 18 mai 2003', p. 26.

Chapitre 3. Méthodologie de la recherche



Afin de répondre à la question de savoir de quelle manière les partis politiques belges ont intégré une dimension de genre, nous avons procédé en deux étapes. Dans un premier temps nous avons étudié les statuts des partis. Ils constituent des données empiriques pouvant nous fournir la première partie des informations recherchées, à savoir les mécanismes institutionnels et formels agissant sur la participation des femmes en politique. Dans un deuxième temps, nous avons également tenté d'identifier les mécanismes informels influençant la participation des femmes en politique et ceci à travers une série d'entretiens semi-directifs.

Nous voudrions souligner encore une fois que nous distinguons, dans la mesure du nécessaire, entre trois types de fonctions au sein d'un parti politique: i) les *mandats externes*, étant les mandats à pourvoir à travers les élections législatives, etc. impliquant donc les citoyens électeurs; il s'agit des élus pour la Chambre, pour les conseils régionaux, locaux, etc.; ii) les *mandats internes*, étant aussi des mandats élus, mais où l'élection se limite à l'organisation du parti, comme par exemple la fonction de président; iii) le *staff*, regroupant le personnel rémunéré du parti en tant que PME.



1. Analyse des statuts des partis politiques

Les statuts des partis constituent des données empiriques pouvant nous fournir des informations sur les contextes propres aux partis. En effet, les statuts permettent de prendre connaissance des règles formelles dont se sont dotés les partis politiques. Plus précisément, les dispositions statutaires nous informent sur la façon dont les partis sont organisés (centralisation et institutionnalisation), sur la présence – et la reconnaissance – de femmes actives en leur sein, notamment à travers l'existence des organisations de femmes, ainsi que sur les règles dites de “genre”, comme par exemple les quotas internes pouvant s'appliquer aux mandats internes et externes ou les objectifs chiffrés. De plus, les procédures de sélection des candidats aux mandats électifs ou internes ont fait l'objet d'une attention particulière. La grille analytique ayant guidé l'étude des statuts est présentée en annexe.

Cette recherche se base sur l'analyse des statuts des dix partis politiques belges suivants: cdH, CD&V, ECOLO, Groen!, MR (PRL et FDF), NV-A, PS, SP.A(-Spirit), VB et VLD. Il s'agit des partis politiques les plus importants et il paraissait opportun de les impliquer tous.

Pour chaque parti politique, nous avons successivement étudié les dispositions statutaires des années '80 et des années 2000, afin de déceler les évolutions des vingt dernières années. Les années de référence retenues sont 1985 et 2005: les statuts qui ont retenu notre attention sont ceux qui se rapprochent le plus de ces deux dates.¹ Les deux dates ont été choisies en fonction du fait que le milieu des années '80 coïncide avec le début d'une véritable prise de conscience politique de la thématique de genre. La Belgique a connu son premier Secrétaire d'Etat pour les questions d'égalité, Miet Smet, et la mise en place d'une infrastructure pour la promotion de l'égalité².

Concrètement, l'analyse s'est tout d'abord attachée à mettre en évidence les éléments spécifiques à la dimension de genre dans l'organisation des partis. Nous nous sommes ensuite concentrés sur la structure organisationnelle des partis étudiés et plus particulièrement aux procédures de recrutement et de sélection aux mandats internes et externes. L'idée sous-jacente à cette analyse est que ces dispositions peuvent contenir des éléments importants pour une analyse de genre. Nous avons également comparé les statuts des années '80 et des années 2000 afin de voir si les partis se sont transformés durant ces vingt dernières années, notamment par rapport à la dimension de genre.

2. Les entretiens semi-directifs

Si les statuts des partis politiques fournissent des informations primordiales pour mettre en évidence les mécanismes institutionnels agissant, positivement comme négativement, sur la participation des femmes en politique, il ne faut pas négliger l'impact que peuvent avoir les mécanismes informels. En effet, les règles formelles ne sont pas suffisantes pour comprendre le fonctionnement réel des partis politiques où rapports de force, alliances, réseaux interpersonnels, influent sur le fonctionnement du parti et ainsi aussi sur la sélection et le recrutement. Moins visibles, nous avons tenté d'identifier les mécanismes informels influençant la participation des femmes en politique à travers une série d'entretiens semi-directifs.

Nous avons interrogé successivement quatre profils au sein des différents partis politiques retenus dans notre étude afin de diversifier les points de vue recueillis. Ces quatre profils sont les suivants: le ou la président(e) du parti ou une personne de son entourage direct; la personnalité responsable de la gestion interne du parti en tant qu'organisation; la présidente de l'organisation politique des femmes; un ou une mandataire ayant un regard complémentaire sur ceux déjà exposés.

Ceci nous fournit un total de 40 entretiens semi-directifs qui ont été effectués entre le mois de janvier et de mars 2006. La grille d'entretien ainsi qu'un tableau reprenant le planning des interviews se trouvent en annexe.

1 Situation au 01/05/2005.

2 Celis, K. et P. Meier (2006). *De macht van het geslacht. Gender, politiek en beleid in België*, Leuven: Acco; Hondelghem, A. et S. Nelen (2000). 'Een beleid op weg. Situeren van het gelijke-kansenbeleid in België', *Tijdschrift voor genderstudies* 3(1), pp.36-48.

Chapitre 4. Intégration de la dimension de genre dans les partis politiques belges



1. Mécanismes formels: une étude des statuts des partis

Les statuts des partis comprennent les règles formelles qui permettent de mieux cerner les partis. Ils donnent une idée de la structure et de l'organisation formelles des partis. Dans un premier temps, notre attention portera sur la façon dont les partis ont intégré la thématique du genre dans leurs statuts et sur l'évolution de cette attention au cours des vingt dernières années: une organisation politique de femmes est-elle reprise dans les statuts? ; les statuts mentionnent-ils des quotas ou des objectifs de genre? ; existe-t-il des initiatives de formation en matière de genre?, etc. Nous nous pencherons ensuite sur les procédures effectives de recrutement et de sélection des candidats. Nous nous demanderons quels éléments répondent à ces procédures et dans quelle mesure ce processus comprend ou pourrait comprendre un biais de genre.

L'information contenue dans les statuts diffère suivant les partis. D'aucuns ont fortement institutionnalisé leurs règles. D'autres, en revanche, formulent leurs règles de manière succincte. Le niveau national s'impose dans la plupart des statuts. Cela peut signifier deux choses. D'une part, il est possible que le niveau central dirige la vie politique et que les niveaux inférieurs sont surtout habilités à exécuter les directives du niveau national. D'autre part, il se peut que les partis considèrent leurs statuts comme des documents très formels qui ne décrivent que les règles qui portent sur le niveau central. Dans ce cas, les niveaux administratifs inférieurs sont habilités à établir leurs propres règles et à les décrire dans d'autres documents. L'attention accordée au niveau central dans les statuts ne signifie donc pas que les partis ont par définition une structure fortement centralisée.

1.1. Intégration de la dimension de genre dans les statuts

1.1.1. Principes généraux

La plupart des partis ont signé une déclaration d'intention sur l'égalité des sexes ou ont adopté quelques principes généraux sur les rapports hommes-femmes au sein du parti. Ces mentions ne sont pas sans importance, malgré qu'elles se situent au niveau du discours et qu'elles ne soient pas contraignantes. Il est déjà possible, à ce stade, de distinguer les partis dans la manière dont ils décrivent ces principes. Certains partis se contentent de déclarer qu'ils n'établissent aucune distinction entre les sexes, alors que d'autres indiquent qu'ils veulent une représentation 'significative' des femmes ou une proportion femmes/hommes 'suffisante'. Rares sont les partis qui explicitent leur volonté de réaliser cet équilibre entre les sexes.

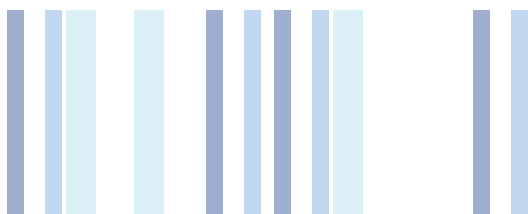
A l'instar de ce qui précède, nous pouvons nous demander si les partis ont fini par inscrire une dimension de genre ou de sexe dans leurs statuts. En fin de compte, le principe d'égalité peut en effet se limiter à l'égalité des sexes ou être élargi à l'égalité de genre, suivant son interprétation concrète. Les partis peuvent prendre des dispositions visant uniquement à augmenter le nombre de femmes, comme, par exemple, en instaurant des quotas ou des objectifs chiffrés. Dans ce cas, les dispositions prises s'inscrivent dans une logique de rattrapage et n'interrogent pas les rapports de genre. Afin de réellement intégrer une dimension de genre, les partis doivent aussi remettre en question les éléments normatifs qui accordent plus de valeur aux hommes qu'aux femmes. Nous reviendrons sur ce point en fin d'analyse. De toute façon, les mentions ci-dessus n'ont aucune portée contraignante pour les partis. Cependant, il est intéressant de voir comment les partis respectent ces déclarations d'intention et les transforment ou non en règles concrètes lors du recrutement et de la sélection de candidats.

1.1.2. Femmes politiques

Chaque parti en Belgique possède dans une certaine mesure un groupe de femmes ou de genre. Tous n'intègrent pas leur groupe de femmes/de genre dans leurs statuts. Alors qu'en 1985, six des dix partis examinés mentionnaient un groupe de femmes dans leurs statuts (CVP, PSC, SP, PS, PRL, PVV), seuls cinq partis s'y appliquent en 2005: CD&V, cdH, PS, SPA et FDF. Les autres partis ont jusqu'à un certain point un groupe de femmes/de genre informel. Cela se manifeste surtout via l'initiative individuelle de femmes actives et conscientes du genre au sein du parti.

Peu de partis possèdent un groupe de femmes entièrement institutionnalisé. Le degré d'institutionnalisation se mesure à l'aide de plusieurs critères formels. Premièrement, le groupe de femmes doit être intégré à part entière dans les structures du parti. Son champ d'action n'est pas seulement national, mais a également des ramifications vers des segments locaux et arrondissementaux/provinciaux. Un groupe de femmes institutionnalisé a par ailleurs une voix dans (tous) les organes du parti, et dispose d'un personnel et de moyens financiers propres. Les partis belges se distinguent les uns des autres en fonction de ces critères.

Tout d'abord, les partis implémenteront de différentes manières leurs organisations de femmes dans leur structure et leur fonctionnement. Certains partis intégreront l'organisation féminine comme élément à part entière dans les structures et les statuts du parti. Dans les autres cas, l'organisation de femmes n'est pas mentionnée comme élément du parti.



De plus, les organisations de femmes des partis présentent une différence de composition et d'organisation. La plupart des partis belges décrivent dans leurs statuts que les organisations de femmes ont des ramifications au niveau communal, arrondissemental/provincial et national. Les partis ne reprennent pas toujours dans les statuts la composition de leurs organisations de femmes. Dans l'ensemble, toutes les femmes sont membres de l'organisation, moyennant inscription et paiement d'une cotisation. Tant le PS (en 1985 et 2005) que le SP (en 1985) ont établi ensemble, mais de manière indirecte, leur 'Commission Interfédérale' et 'Nationale Instantie'. Les deux organisations sont composées de délégué(e)s des sous-activités ou organisations connexes du parti qui se consacrent au genre/aux femmes.

Ensuite, près de la moitié des partis ont repris un(e) délégué(e) de l'organisation de femmes dans (plusieurs de) leurs organes. Il importe de signaler la différence à ce niveau entre les partis. Ces délégué(e)s ont une voix consultative dans certains partis, alors que dans d'autres, elles ont le droit de vote, ce qui en fait des membres à part entière.

Enfin, les partis peuvent implémenter leurs organisations de femmes en leur fournissant des moyens financiers ou du personnel. En 1985, rares sont les partis qui en font mention. Ces dispositions ne sont pas renforcées en 2005 et ne sont pas adoptées par les autres partis.

L'exemple du CVP/CD&V est particulier, en ce sens que son organisation de femmes (le groupe de travail 'Vrouw & Maatschappij') est fortement institutionnalisée dans le fonctionnement du parti. Les statuts du CVP/CD&V reprennent explicitement les règles du groupe. Ils mentionnent les organes de 'Vrouw & Maatschappij' et formulent des règles concernant le renouvellement des administrations et des mandats du groupe. La présidente de 'Vrouw & Maatschappij' a d'ailleurs obtenu une représentation garantie dans tous les bureaux et administrations à tous les niveaux du parti.

L'intérêt pour les rapports entre les sexes doit être étudié du point de vue de l'intérêt des partis pour leurs 'groupements connexes'. Les initiatives qui portent sur les rapports entre les sexes dans les organes de parti sont souvent analogues aux initiatives qui touchent les jeunes et les seniors. Les statuts accordent relativement plus d'attention aux jeunes. Jusqu'à un certain point, tous les partis ont repris une organisation de jeunes dans leurs statuts. En 2005, l'intérêt s'est également porté vers les seniors, mais pas dans tous les partis.

1.1.3. Quotas et objectifs de genre

Les partis belges ont inscrit des quotas et/ou objectifs de genre dans leurs statuts, principalement pour ce qui concerne les mandats internes. Pour les organes et mandats internes, la plupart des partis relèvent une répartition 50%-50% entre hommes et femmes comme objectif à atteindre. Il convient, certes, de nuancer ce chiffre. Car si la parité est présentée comme un objectif par la plupart des partis, les quotas sont généralement beaucoup moins ambitieux. La représentation des femmes, exprimée en chiffres concrets, varie de 20 à 33% de l'ensemble de ce type de mandat.

Pour ce qui est des mandats externes, les partis n'inscrivent plus aucune mesure de quotas dans les statuts de 2005. Dans leurs statuts de 1985, plusieurs partis avaient intégré des chiffres/quotas pour les élections. Ces dispositions sur les proportions hommes-femmes sur les listes électorales ont, certes, disparu des statuts des suites des mesures de quotas de 2002 et plus tard. Certains partis inscrivent toutefois dans leurs statuts la mesure de quotas légale concernant la parité sur les listes. Mais aucun parti n'inclut dans ses statuts des mesures contraignantes qui vont plus loin que ce que dictent les mesures imposées par les autorités.

Alors que les partis adoptent des quotas et des objectifs chiffrés, ceux-ci sont aussitôt atténués par des voies détournées. Certains partis stipuleront par exemple que les quotas ne s'appliquent que s'il y a assez de femmes qui se présentent. D'autres partis relieront les quotas et les objectifs chiffrés à une évaluation. Les partis connaissent également ce que nous pouvons appeler les fonctions 'baguette magique'. Si toutes les fonctions sont déjà remplies par des membres du même sexe et qu'il est souhaitable, voire nécessaire, d'inclure également un membre du sexe opposé, l'on crée tout simplement une fonction complémentaire. Ainsi, outre le président et les deux vice-présidents déjà prévus, l'on peut par exemple désigner une troisième vice-présidente. Ces fonctions sont créées pour satisfaire les règles, mais ne touchent pas aux rapports de forces existants.

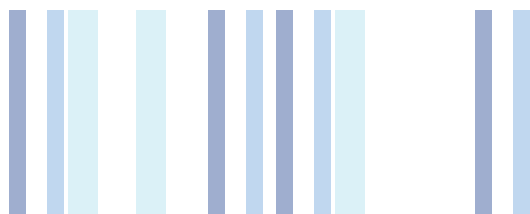
1.1.4. Autres dimensions

Pour finir, les statuts nous fournissent plusieurs éléments qui à la fois peuvent influencer ou pourraient exprimer une conscience du genre au sein des partis. Il s'agit d'initiatives prises par les partis, qui, de manière indirecte, peuvent influencer le processus de recrutement et de sélection. Tout dépend toutefois du contenu que les partis leur donnent.

Premièrement, la plupart des partis font mention d'initiatives de formation dans leurs statuts. Il s'agit souvent d'initiatives de formation générales (et donc pas d'une formation spécifique aux questions de genre), et ces initiatives figurent dans les statuts de 1985 comme dans ceux de 2005. Ce sont généralement les niveaux administratifs (local, arrondissemental/provincial et central) qui sont autorisés à organiser et à coordonner les initiatives de formation à leur propre niveau. Les initiatives de formation des partis s'adressent à la fois aux membres et aux cadres du parti. Dans le premier cas (la formation des membres), les partis veulent garantir une participation réelle de leurs membres et renforcer l'engagement des citoyens. Ensuite, la formation des cadres vise à conseiller le mandataire par rapport au contenu de son mandat et, dans le meilleur des cas, à sensibiliser les responsables du parti. Souvent, les compétences de formation concernent l'ensemble des tâches d'un organe administratif. Certains partis vont jusqu'à créer de nouveaux 'organes ou fonctions de formation'. Cela devient intéressant lorsque les partis incluent une déléguée des organisations de femmes dans ces organes compétents en matière de formation. Seul le CD&V a inclus une déléguée de 'Vrouw & Maatschappij' dans sa commission de formation générale (c'est du moins le seul parti à en faire mention dans ses statuts).

Les partis n'accordent à leurs organes ou fonctions de formation aucune compétence spécifique visant à promouvoir un équilibre entre les sexes au sein du parti. Cependant, cette compétence peut être assumée par l'organisation de femmes d'un parti. Très rares sont les partis qui décrivent ces possibilités dans les statuts. Dans ces cas, le groupe de femmes luttera pour la présence et l'implication des femmes en donnant des conseils, en rapprochant les femmes membres du fonctionnement du parti et en abordant des thèmes et des problèmes qui concernent les femmes.

Certains partis mentionnent dans leurs statuts la possibilité de créer des 'groupes de travail thématiques'. Ces groupes de travail ont pour objectif d'approfondir un thème défini et peuvent être réunis à l'initiative des membres du parti ou du comité directeur. Dans les deux cas, le parti souhaite que ses membres (dans certains cas aussi les non-membres), spécialisés dans ou intéressés par certains thèmes politiques, participent au débat qui leur est consacré. Malgré qu'ils n'aient aucun pouvoir de décision en soi et que leur composition soit contrôlée par le comité directeur, les groupes de travail thématiques sont cependant intéressants pour une autre raison. Ils constituent en effet des voies possibles pour aborder la thématique du 'genre' au sein du parti. De plus, ils peuvent constituer une plate-forme de discussion pour aborder les rapports entre les sexes dans la politique et, par extension, au sein même du parti.



1.2. Mécanismes formels de recrutement et de sélection pour mandats externes

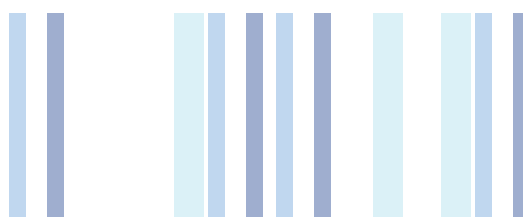
Les statuts de la plupart des partis consacrent un chapitre spécial aux élections externes. Les procédures de recrutement et de sélection des candidats pour les mandats externes sont dès lors décrites de façon structurée. Nous distinguons deux phases formelles: la déclaration de candidature (à savoir, le recrutement des candidats pour les listes) et la constitution des listes (à savoir, la sélection des candidats pour les listes).

Les conditions pour la déclaration de candidature sont très générales. L'adhésion est la condition majeure, mais les partis peuvent s'écarter de ce principe lorsqu'un organe compétent en décide ainsi. Ensuite, le candidat doit souscrire aux principes et au programme électoral du parti, ainsi qu'aux statuts et aux résultats du scrutin. Pour le reste, la plupart des partis fixaient à 65 ans la limite d'âge pour les candidats dans leurs statuts de 1985. Presque tous ont supprimé cette condition dans leurs statuts de 2005. La suppression de cette clause reflète d'une certaine manière l'intérêt croissant pour les seniors au sein des partis, et l'intégration d'un groupe de seniors dans les statuts.

Si les partis exigent donc une certaine loyauté vis-à-vis du parti, chaque membre a en principe autant de chances de figurer sur une liste. Chaque membre peut se porter candidat pour un mandat externe (certains partis mentionnent même la possibilité de se porter candidat pour une place spécifique sur la liste). Certes, tous les partis ne mentionnent pas que leurs membres seront appelés à se porter candidat.¹ Dans l'hypothèse où une proportion déséquilibrée hommes-femmes dans la politique est partiellement due au fait que les femmes posent moins spontanément leur candidature, il est important de voir dans quelle mesure les partis en informent leurs membres par écrit (et recherchent activement des candidats).

Le système de scrutin au sens strict du terme, où la liste est constituée par les membres, n'est pas/plus d'actualité dans la plupart des partis. En règle générale, les procédures de constitution de liste mentionnent, comme il est décrit dans les statuts, trois moments. Dans un premier temps, une liste modèle est proposée/établie par un organe exécutif au niveau de la circonscription électorale. Dans certains partis, c'est le comité directeur qui remplit cette tâche au niveau de la circonscription électorale (le comité directeur au niveau arrondissemental établira la liste pour les élections parlementaires). Dans d'autres cas, un collège ou un comité sera réuni pour établir la liste ou la liste modèle. Ensuite, la liste doit être approuvée par la base. Cette légitimation est souvent de la compétence des membres ou du congrès. Les membres ou les délégués du congrès devront donc approuver la liste, mais ils ne pourront la modifier. Le VLD fait exception à la règle, en ce sens que les membres peuvent redéployer les candidats. De plus, chaque parti prévoit des moyens de contrôler la constitution de la liste depuis les hauts responsables du parti. Ainsi, les organes centraux du parti, plus précisément le comité national ou le conseil national, jouent-ils un rôle dans la constitution des listes pour les élections parlementaires. Leur rôle est parfois consultatif: ils peuvent émettre des recommandations avant et/ou après l'établissement de la liste. Souvent aussi, ces organes doivent entériner et/ou approuver la liste définitive. Ils peuvent même la modifier, si nécessaire. Parallèlement, les statuts prévoient des possibilités de recours contre ces décisions: chaque organe ou membre peut dès lors interjeter appel. Les partis établissent donc leurs listes de façon coopérative, mais le comité central dispose de mécanismes de correction à plusieurs degrés.

Comme nous l'avons déjà indiqué, certains partis ont inclus dans leurs statuts la disposition légale en matière de parité sur les listes, extraite des lois sur les quotas de 2002. Les partis n'appliquent cependant pas la parité sur les listes lors de la répartition des mandats éligibles. Ils mentionnent seulement que l'on 'vise une présence paritaire d'hommes et de femmes' pour tous les mandats.



La répartition des mandats externes qui résultent des mandats éligibles, comme les ministres ou les échevins, est un domaine évidemment peu décrit dans les statuts. Ces mandats pourraient néanmoins être considérés dans le prolongement du recrutement et de la sélection pour les mandats externes. Seul le CD&V mentionne dans ses statuts que le comité directeur peut jouer un rôle consultatif en remettant aux fractions une liste nominative pour les postes exécutifs. Certes, cette liste n'est pas contraignante. Par conséquent, l'on ne trouve aucune règle à ce niveau sur la parité des sexes.

1.3. Mécanismes formels de recrutement et de sélection pour les mandats internes et le staff

Les partis décrivent principalement des règles sur la constitution et les compétences de leurs organes de base/fonctions au niveau national: le congrès, la comité directeur, le conseil, le bureau et la présidence. La plupart des partis développent moins ou pas du tout dans leurs statuts le niveau local, d'arrondissement et provincial. Pour cette raison, nous nous limiterons ici à une analyse du niveau national.

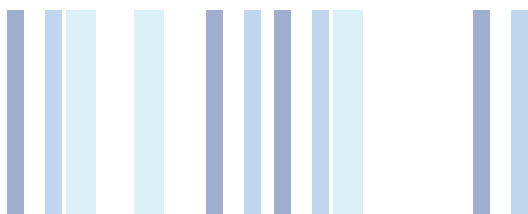
1.3.1. Mandats internes

Les statuts s'intéressent plutôt au recrutement et à la sélection des mandataires (administratifs) internes, qu'au recrutement et à la sélection des cadres internes. Pour ce qui est des mandats administratifs internes, l'intérêt reste également limité aux fonctions centrales (président national, vice-président, secrétaire, trésorier) et aux organes centraux (le congrès et le comité directeur) des parti. Rares sont les partis qui établissent des règles pour leurs organisations connexes et pour leurs organes, organisations ou groupes de travail spécifiques.

En ce qui concerne les mandats internes, il est difficile de distinguer une seule manière de recruter et de sélectionner des candidats. Des organes tels que le comité directeur ou le conseil politique, sont composés de membres élus et non élus. Les membres non élus sont des délégués d'autres organes du parti siégeant dans l'organe concerné. Les membres élus sont souvent désignés depuis les sections ou fédérations locales. Chaque parti compose ses organes à sa manière et il est très difficile d'en conclure quoi que ce soit.

Remarquons toutefois que les partis ne décrivent une procédure dans les statuts qu'en ce qui concerne la désignation des membres 'élus'. L'élection du président et des membres (élus) du comité directeur/bureau de parti bénéficie du plus d'attention dans les statuts. En réalité, cette procédure est parallèle à la procédure pour les mandats externes, à la grande différence que la phase de sélection est purement formelle. Pour les mandats internes, il existe également une phase de recrutement des candidats. La sélection suivante se contente de contrôler si les candidats répondent aux critères formels éventuels. Pour les mandats externes, le nombre de place disponible est limité. Une liste électorale est constituée d'un nombre maximum de candidats. Comme ces limites n'existent pas pour les mandats internes, il n'est pas nécessaire de sélectionner parmi les candidats. Pour les mandats internes, la phase de l'élection succède à celle du recrutement.

La phase de convocation (écrite) n'est pas établie formellement dans tous les partis. Plusieurs conditions générales viennent s'appliquent à nouveau. Tout d'abord, les partis décrivent des conditions d'adhésion. Ensuite, les candidats doivent bénéficier d'un soutien certain des sections et/ou des arrondissements/provinces, ou être proposés par le comité directeur démissionnaire. Certains partis mentionneront dans leurs statuts qu'ils visent à une parité pour les jeunes et les femmes, ainsi qu'à une répartition régionale. Ensuite, les candidatures sont publiées dans le journal du parti. Tous les membres du parti ayant le droit de vote seront conviés, à l'aide ou non d'une lettre de convocation, à voter.



Si les partis se distinguent au niveau de la composition (et du contenu) de leurs organes centraux, la distribution des fonctions (de président, vice-président, secrétaire et trésorier) offre plus de ressemblances entre les partis. Les élections du président et du/des vice-président(s) d'un parti se déroulent souvent au même moment. Dans les statuts de 2005, les membres reçoivent relativement plus de pouvoir dans ce processus (comparé à 1985). Dans la moitié des partis, le président est directement élu par les membres. Contrairement à 1985, où le président était élu par le congrès, composé de représentants des instances du parti. La fonction de vice-président est plus présente dans les statuts de 2005 que dans ceux de 1985, notamment pour ouvrir la voie à plus de femmes. En 2005, trois des dix partis n'ont aucune disposition dans leurs statuts pour permettre la présence des deux sexes à l'échelon du parti le plus élevé (à savoir le comité directeur, le bureau du parti et la (vice-)présidence). Sept des dix partis ne mentionnent rien des rapports hommes-femmes au niveau de la vice-présidence.

Le secrétaire, le trésorier et le secrétaire politique (éventuellement aussi le secrétaire adjoint) sont élus par le comité directeur dans tous les partis. Ces fonctions sont dès lors réglées en interne, et il n'existe aucune règle sur les rapports hommes-femmes lors de la distribution des fonctions.

En 2005, tous les partis attachent une importance plus ou moins grande à une 'démocratisation' de leurs structures. L'élection directe du président en est un exemple, tout comme la réduction de la durée de la présidence et l'abaissement de l'âge minimum d'adhésion dans tous les partis. Cela était déjà le cas depuis longtemps chez les partis verts, où les membres ont notamment directement voix au chapitre en matière d'élection de la commission d'experts nationale et du président.

Le recrutement et la sélection des mandataires administratifs internes sont cependant toujours définis par l'organisation du parti. Les statuts nous apprennent que tous les partis, à l'exception des partis verts, ont toujours une structure centralisée. Le congrès est aux yeux de tous les partis (à l'exception du Vlaams Belang) l'organe supérieur du parti, alors que dans la pratique, c'est le comité central qui reçoit la plupart des compétences majeures (à l'exception des partis verts).

Du point de vue du genre, la constitution des organes chargés de l'élection des fonctions administratives est importante. Ces organes peuvent notamment comprendre une déléguée de l'organisation de femmes ou des quotas peuvent être imposés pour garantir une représentation minimum de femmes.

1.3.2. Staff

Dans leurs statuts, les partis ne mentionnent rien ou presque rien au sujet du recrutement et de la sélection de leur staff. La notion de 'personnel' est même quasiment absente des statuts de 1985. Les statuts de 2005 reflètent les premières démarches entreprises par les partis pour définir les règles en matière de recrutement et de sélection de personnel. Ils indiquent plusieurs organes ou fonctions chargés de la gestion du personnel. L'administration du niveau concerné est souvent compétente en la matière. Dans certains cas, l'on crée également de nouveaux organes/fonctions qui s'occuperont de la gestion du personnel. L'intérêt pour ce domaine ne doit cependant pas être surestimé. Ces compétences ne sont pas détaillées dans les statuts et nombreux sont les partis qui ne les mentionnent même pas.



2. Mécanismes informels dans les procédures de recrutement et de sélection

2.1. Limites des règles formelles

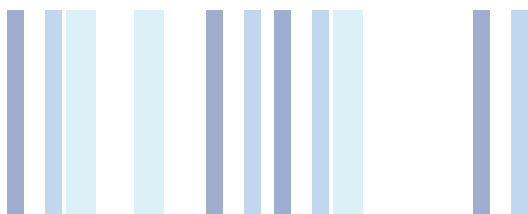
2.1.1. Recrutement et sélection des mandataires externes et internes

Bien que la majorité des partis politiques respecte les différentes étapes formelles décrites dans leurs statuts concernant le recrutement et la sélection des mandataires externes, les entretiens montrent les limites des règles internes. Plus précisément, nous considérons la sélection des mandataires comme l'étape décisive dans le processus plus large de recrutement de la classe politique.

Le processus de sélection des candidats semble, en effet, biaisé dès la première étape, à savoir dès l'appel à candidature. En théorie, les appels à candidature, qui rendent publique l'ouverture du processus de sélection, devraient assurer une égalité des chances à tous les militants et, dans une moindre mesure, à tous les adhérents souhaitant se présenter sur une liste électorale. Chaque instance compétente en matière de constitution des listes est ainsi chargée de diffuser l'appel à candidature. Dans les faits, les appels peuvent donc prendre diverses formes, comme par exemple une lettre à tous les adhérents ou aux militants, une annonce dans le journal du parti ou d'une organisation satellite et, plus récemment, une annonce sur le site Internet du parti. Selon le moyen de diffusion utilisé, la portée de l'appel à candidature sera donc plus ou moins grande. De manière générale, les appels sont très larges: ils diffusent l'information qu'une instance est à la recherche de candidats mais ne définissent pas de profils idéals et n'évoquent pas de critères de sélection. Notons également qu'il arrive parfois qu'il n'y ait pas d'appel à candidature, comme le révèle cet extrait d'entretien: *'Donc généralement, il y a un appel à candidature qui est fait, mais ce n'est pas toujours le cas'* (famille socialiste). Dans ce cas de figure, on peut supposer que les organes chargés de sélectionner les candidats pour les listes électorales s'adressent directement aux personnes qu'ils désirent voir se présenter ou qu'ils ont déjà assez de candidats.

En outre, les instances dirigeantes et/ou le Président de parti énoncent des directives avant l'élaboration des listes électorales. Ces directives rappellent les principes à respecter lors de la constitution des listes électorales qui doivent être pris en compte par les instances et les personnes chargées de confectionner les listes. Ces directives sont devenues de plus en plus favorables aux femmes: *'Oh ça a évolué, oui. Au fur et à mesure, il y a eu de plus en plus de recommandations pour les femmes, de plus en plus de recommandations pour le renouvellement aussi, pour les jeunes'* (famille sociale-chrétienne).

Selon les personnes interviewées, il apparaît que peu de personnes se présentent spontanément après les appels à candidature: *'Et dans les appels à candidature, moi j'ai vécu celles des régionales, j'ai été assez surprise parce qu'il y avait, en fait, pas énormément de candidatures'* (famille socialiste); *'Au niveau national, je dois dire qu'on fait rarement appel aux candidats puisqu'en général les partis, le mien mais les autres aussi, partent du terrain, du terreau communal, donc ils demandent à des mandataires qui ont déjà prouvés, enfin qui faisaient des voix. En général y a pléthore de candidats pour les législatives puisque y a très peu de places, y a 5 places ou 4 places ou 3 places. Là non, c'est rare qu'on se porte candidat à une place ou alors on vous demande, mais en général c'est comme ça que ça se passe'* (famille libérale). Notons que les personnes interviewées ont surtout fait allusion aux places éligibles, c'est-à-dire en ordre utile, et non pas à toutes les places disponibles sur une liste.



Notons également que plusieurs partis ont souligné que leur présence sur Internet les a rendus plus accessibles car il suffit d'envoyer un courriel pour manifester son intérêt à s'engager plus activement au sein d'un parti.

Ainsi, tous les mandataires que nous avons rencontré ont directement été sollicités à poser leur candidature, soit par la ou les personnes ayant la responsabilité d'élaborer la liste, soit par le/la Président(e) de parti, soit par des membres des instances dirigeantes du parti, soit par des militants influents. De plus, les instances et/ou les personnes chargées de constituer les listes électorales sont également à la recherche de profils précis, rendant, dans une certaine mesure, les appels à candidature purement formels. Par conséquent, la période de constitution des listes équivaut à une intense période de recrutement pour l'ensemble des partis politiques. Le recrutement s'effectue à la fois en interne, les militants, les adhérents, les sympathisants et les collaborateurs politiques étant souvent directement sollicités à devenir candidats sur les listes, mais aussi en externe puisque les partis recherchent également de nouvelles recrues pouvant rendre une liste plus attractive pour les électeurs, et ceci principalement lors des élections communales. Mieux vaut donc être soutenu par les 'gatekeepers' des partis politiques, c'est-à-dire par des personnes influentes, qui, selon le type de parti, peuvent aussi bien être des militants, comme c'est le cas chez ECOLO, que des cadres, par exemple au MR, pour avoir une chance d'être candidat sur une liste électorale.

Comme souligné dans la partie sur les règles formelles, et mis à part ECOLO et Groen!, les listes électorales, sauf celles pour le Sénat, s'élaborent, dans un premier temps, en comité restreint. Rappelons que la procédure de constitution des listes et la composition de ces comités restreints ne sont pas toujours décrites dans les statuts: *'Enfin chacun choisi son instance, soit ils font un comité de sages, soit ils sont deux, soit ils proposent, soit ils soumettent au vote, mais chacun choisi son mode de fonctionnement pour constituer sa liste en essayant de se mettre d'accord'* (famille socialiste). Ces comités ou commissions doivent élaborer une proposition de liste qui est soumise aux votes, soit des cadres du parti, par exemple au FDF, soit des membres du parti, lors d'Assemblées générales du niveau concerné, par exemple au PS. On constate donc que les 'gatekeepers' sont rarement définis de manière formelle et que les personnes chargées du recrutement de l'élite politique varient non seulement en fonction des partis mais aussi en fonction des différentes instances au sein d'un même parti.

L'approbation démocratique des listes électorales doit, donc, être relativisée. En règle générale, c'est au niveau local que les militants ont le plus de pouvoir pour contester les listes. Notons que les partis où les listes doivent être approuvées par les cadres offrent une plus grande marge de manœuvre à ces derniers pour contester les listes que dans les cas où les militants sont consultés. Mais, en règle générale, il s'avère difficile de contester ou de modifier une liste électorale lors de séances de vote en Assemblée générale. Deux raisons peuvent en partie expliquer le faible pouvoir dont jouissent les cadres ou les membres réunis en Assemblée. Premièrement, les listes proposées sont le résultat d'un consensus plus ou moins large puisque les cadres, les sortants qui renouvellent leur candidature, les nouvelles recrues et les différentes organisations du parti (les jeunes, les aînés et les femmes) ont la plupart du temps été associés à leur élaboration: *'Une fois que la concertation s'est faite et où tout se met en place, il est difficile de tout détricoter et de faire machine arrière sur l'élaboration d'un truc où visiblement toutes les pièces du puzzle se mettent à se rejoindre et où les choses ont l'air de bien tourner'* (famille libérale). Mais il faut aussi être conscient de la composition des Assemblées lors des séances de votes: candidats, cadres, amis et familles des candidats sont présents pour soutenir celui ou celle qu'ils connaissent. En outre, les militants et les adhérents peuvent être sollicités à voter pour la liste. Même les polls ne sont donc pas un moyen véritablement transparent et démocratique de constituer les listes électorales puisque des marchandages et des soutiens personnels viennent 'corrompre' l'exercice, à première vue, de démocratie directe: *'Autrefois, on pratiquait ce qu'on appelle des polls, c'est-à-dire qu'on considérait*

que les militants, les adhérents, avaient en quelque sorte les pleins pouvoirs pour justement désigner les candidats. Donc, on se contentait de rassembler tous les candidats enfin, toutes les candidatures, [...] et puis on demandait aux adhérents de voter. Par exemple, ils devaient voter pour X candidats et puis on obtenait les résultats arithmétiques. Et puis on s'est aperçu que ce qui apparaissait comme quelque chose d'extrêmement démocratique ne l'était pas du tout parce que il y avait des cabales, des magouilles, des arrangements internes. Effectivement, c'était parfois celui ou celle qui avait le moins de chance ou qui n'était pas nécessairement réputé comme pouvant être le meilleur qui émergeait parce qu'il avait bénéficié d'un report de voix par élimination d'un autre ou de voix d'égarment, c'est-à-dire de gens qui préfèrent voter pour leur chouchou, leur champion, et disperser les autres voix. Enfin bref, le scrutin était en grande partie faussé⁸ (famille socialiste). Les personnes n'étant pas d'accord avec les listes proposées se retrouvent, par conséquent, marginalisées et peuvent difficilement modifier les listes.

La contestation se limite donc souvent à un faible pourcentage de refus de la liste ou se manifestent à travers des abstentions. Notons également que plus on s'approche du centre du pouvoir, plus la compétition s'intensifie avec comme corollaire moins de transparence dans la sélection. La confection des listes est plus transparente lorsqu'il s'agit des élections communales, l'ordre de placement étant d'un moindre enjeu.

La façon dont s'opère le choix des mandataires internes ne varie pas de manière substantielle de la procédure de sélection des candidats pour les listes électorales. Il y a pourtant une différence, notamment que pour les mandats externes le choix au sein d'un parti se limite au choix des candidats figurant sur une liste électorale qui sera encore suivi par les élections en tant que telles. En ce qui concerne les mandats internes, le choix équivaut à l'élection des mandataires. Après un appel à candidature, les membres du niveau concerné procèdent à un vote pour élire le mandataire. Les sollicitations directes ainsi que l'assurance d'un soutien en vue des élections internes sont également de mise. Comme nous le verrons ultérieurement, les critères de sélection sont toutefois distincts.

De manière globale, la sélection des candidats pour les mandats externes et des mandataires internes obéit à une logique de réseaux de relation. Plus précisément, la logique de *'cooptation'*, comme la décrit une personne interrogée dans le cadre de cette étude, semble déterminante. Dans une certaine mesure, les partis politiques fonctionnent en *'vase clos'* car les mandats s'obtiennent en partie grâce aux personnes influentes que l'on connaît: *'Et donc je dirais quand même que ce sont toujours des gens qui sont connus qui sont retenus... Un petit étranger, une petite étrangère qui veut bien faire les choses, étrangère au parti je veux dire, bon je le vois pas a priori retenu. Bon, ce sont des jeux assez fermés, ça c'est relativement clair'* (famille libérale). Les entretiens dévoilent l'importance que peuvent avoir les liens familiaux, compris dans un sens strict, par exemple être le fils ou la fille de, mais aussi dans un sens plus large, c'est-à-dire faire partie d'un réseau autour du parti, pour faire carrière en politique. Le choix des mandataires est donc lié aux réseaux dont on fait partie, ne serait-ce que de manière passive. Si un individu fait partie d'un certain réseau et s'y est distingué d'une manière ou autre, il ou elle peut se faire remarquer par un parti, sans nécessairement avoir eu envie de s'investir en politique préalablement.

En outre, les décisions ne se prennent pas seulement dans les lieux de pouvoirs formels, par exemple lors de réunions, mais parfois aussi dans des endroits informels, comme au café. Ces pratiques informelles semblent désavantager les femmes pour deux raisons. Tout d'abord, les entretiens révèlent que les femmes investissent moins les lieux de décisions parallèles, principalement à cause des charges familiales qui leur restent presque entièrement dévolues. Mais la logique de *'cooptation'* et des lieux de décisions informels désavantagent également les femmes en raison du caractère genré des réseaux de relation: *'Il y a une troisième mi-temps avec une réunion d'hommes. Les hommes font une réunion et ils vont boire un verre après. Nous [les femmes] on ne demande qu'une chose, c'est de rentrer à la maison parce qu'on a une autre vie'* (famille libérale); *'Je trouve que les femmes fonctionnent pas mal entre elles en général. Je trouve que les femmes font pas mal d'alliances entre elles, des alliances objectives'* (famille sociale-chrétienne);

‘Mais c’est vrai que c’est important {horaires de réunion respectueuses de la vie familiale et système de garde d’enfants} dans des Assemblées fédérales, au niveau de l’arrondissement. Si on compte le nombre de réunions, de drink qu’il y a cette semaine et qui sont organisés par les ministres, les responsables, le parlement, le chef de groupe ça complique un peu la vie. Ou alors il faut beaucoup de sous pour avoir un baby-sitter ou un entourage familial fort’ (famille socialiste).

Les entretiens suggèrent que la réalité est bien plus complexe que ce que les règles formelles laissent supposer. En effet, les règles informelles, jouent un rôle déterminant dans le recrutement de la classe politique. Toutefois, ces règles semblent, dans une certaine mesure, institutionnalisées, puisqu’elles sont connues et acceptées des milieux politiques.

2.1.2. Recrutement et sélection du staff

La section précédente a montré qu’il n’existait pas de règles formelles dans les statuts concernant le staff employé dans les partis politiques. Et pourtant, les partis offrent un nombre non négligeable de postes, non seulement administratifs mais aussi politiques, comme, par exemple, les collaborateurs/conseillers politiques des parlementaires, des cabinets ministériels ou des centres d’études. Aucune procédure de recrutement, aucune déclaration, ni aucun quota ne s’impose donc aux partis dans le choix qu’ils effectuent.

Au niveau des collaborateurs/conseillers politiques employés en interne par les partis politiques, chaque parti se livre à une gestion des ressources humaines, au moins minimale, qui est similaire à la logique à l’œuvre dans les entreprises privées, à savoir un appel à candidature interne et/ou externe, des entretiens et, parfois, des formations. Théoriquement, la sélection s’effectue principalement en fonction des compétences et les entretiens ont dévoilé que les procédures de sélection sont centralisées. Les personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont souligné la professionnalisation croissante du staff politique employé: en effet, la compétence est le premier critère de sélection des employés de type politique. Notons que le/la président(e) de parti participe à la procédure de recrutement du personnel rémunéré, en tout cas pour les postes dits politiques: *‘Le Président du parti joue un rôle de coordinateur notamment dans la composition des équipes de collaborateurs parlementaires qui, à la fois au parti mais aussi dans les différents groupes, comme à la Chambre, au Parlement Wallon, à la Communauté française. C’est une gestion importante sur base de compétences’* (Un-e mandataire externe).

A travers les entretiens, nous nous sommes rendus comptes que les collaborateurs politiques employés en interne sont, dans la plupart des partis, essentiellement des hommes. Plus précisément, les hommes occupent les fonctions de direction: plus on s’approche du sommet de la hiérarchie, moins on trouvera de femmes: *‘C’est vrai qu’actuellement être Chef de Département, y a actuellement pas de femmes, et ce n’est pas faute d’en chercher. [...] Mais on a des difficultés à trouver des femmes Chefs de Département parce que je pense que ça demande des qualités en terme de disponibilité qui sont compliquées à offrir chez une femme. On a à peu près tous autour de 30 ans à quelque années près. Hors c’est les années où justement les femmes sont jeunes mamans’* (famille sociale-chrétienne). Le phénomène du ‘plafond de verre’ sévit donc également au sein de partis politiques. De plus, cette observation peut également s’appliquer à la composition des cabinets ministériels où les Chefs de Cabinets sont majoritairement des hommes. Notons que cette constatation ne s’applique pas au PS.

Tous les partis ont démontré une certaine sensibilité par rapport à ce sujet. Afin de remédier à ce déséquilibre au niveau du staff politique, certains partis politiques ont décidé de mettre en œuvre une stratégie d’action positive, c’est-à-dire qu’à compétence égale, ils engageront une femme.

Si les partis politiques sont obligés de se livrer à un minimum de gestion des ressources humaines pour gérer les employés de type politique, peu sont les partis qui élaborent des plans de carrières pour leur staff. Selon les mandataires politiques interviewés, le staff politique serait très mobile: il y aurait beaucoup de changement dans le personnel rémunéré des partis. Le staff des partis étant, plus ou moins, dépendant des résultats électoraux, il s'avère donc difficile de mener une véritable gestion des ressources humaines: *'Ils [les collaborateurs] sont pratiquement assis sur siège éjectable lors de chaque échéance électorale. [...] Et puis, on sait très bien qu'on ne sait pas offrir une stabilité d'emploi'* (famille libérale).

Les entretiens dévoilent également que la frontière séparant le staff politique des mandataires politiques est perméable. Soulignons, en outre, que le staff politique et les attachés parlementaires détiennent une position centrale dans l'élaboration des politiques puisqu'ils contrôlent une partie de l'information. De plus, ces postes politiques sont un moyen privilégié d'apprentissage de la vie politique et permettent également à ceux qui les détiennent de se constituer un 'carnet d'adresse'. Travailler pour un parti ou pour un de ses mandataires est donc une des voies d'entrée dans la vie politique. Et nombreux sont les exemples de collaborateurs, d'attachés parlementaires ou de membres de Cabinet qui sont ensuite devenus mandataires.

2.2. Impact des quotas

2.2.1. Impact des quotas sur les mandats externes et internes

Si la plupart des personnes rencontrées lors de notre enquête de terrain se sont dit a priori hostiles à la logique des quotas, car elle dévaloriserait les femmes, ils ont avoué que les mesures contraignantes s'avéraient, dans les faits, indispensables pour parvenir à augmenter la proportion de femmes dans les Assemblées législatives et au sein de partis: *'Plus on met des règles contraignantes, ben plus on a des femmes qui deviennent mandataires. Donc, on peut me dire qu'on est contre les quotas, c'est dénigrant, c'est tout ce qu'on veut, tout à fait d'accord, mais très pragmatiquement je constate que les choses ne se font pas naturellement'* (Un-e responsable de la gestion interne du parti). *'C'est-à-dire qu'avant on ne comptait pas à moins d'avoir ou de la chance ou, c'est surtout ça, une volonté de fer [...]. Moi quand j'ai commencé [...] à mon niveau, au niveau local chez les Jeunes ou même dans la Section locale y avait que des hommes qui buvaient leur bière, qui restaient en bas dans un café à papoter de tout et de rien et à la limite presque pas de politique, voire pas de politique, et donc moi dans un sentiment de frustration j'avais l'impression de pas compter et puis est arrivée la loi sur les quotas, d'abord le débat, les femmes qui doivent en faire partie, donc on prenait une femme ou deux, « oui mais on trouvera jamais de femmes, oui mais elles sont pas intéressées, de toute façon il faut qu'elles fassent le ménage ». Et puis à partir du moment où légalement ça a été inscrit, le regard des hommes a changé, ils se sont dit ben on est obligé maintenant de faire avec et donc on a une relation égalitaire à ce niveau-là'* (famille socialiste).

Les quotas ont contribué à modifier les pratiques et les usages en vigueur dans les partis politiques. Les femmes sont dorénavant incontournables en politique, même s'il existe encore des moyens indirects de contourner ou de diminuer l'impact des quotas. Néanmoins, les entretiens montrent que les partis intègrent également des femmes en leur sein dans le souci de paraître moderne. Ainsi, des partis comme le VLD, le MR, le VB ou le cdH placent des femmes sur leurs listes pour se défaire de leur image de partis *'machos'* ou *'traditionnels'*. Les partis sont donc attentifs à l'image qu'ils donnent à leurs électeurs, sans que ce souci ne mène toujours à un vrai partage de pouvoir: *'Je pense qu'il y a une évolution, j'ai eu un peu le sentiment, pour l'avoir vécu, que certains autres présidents avec qui j'ai eu d'excellents contacts de travail, privilégiaient, par exemple, de mettre la femme en avant au moment de la campagne pour l'utiliser comme un outil [...]. J'ai un peu la sensation qu'on sort de sa boîte quelques femmes pour les mettre en avant*

mais qu'au moment où il faut donner les postes à responsabilité, on les rangent dans la boîte jusqu'à la prochaine fois. [...] Aujourd'hui, le Président essaie de réformer cette image un peu ringarde mais toujours sobrement, on le fait étape par étape, bien mûri et réfléchi (Une Présidente d'un groupe femmes de parti politique).

Depuis l'instauration des quotas législatifs, les partis ne peuvent donc plus se limiter à des déclarations d'intentions mais sont obligés de les concrétiser en plaçant des femmes sur leurs listes. Et à mesure que les lois deviennent plus contraignantes, les partis doivent davantage se livrer au recrutement de femmes. Notons qu'un des effets des quotas législatifs a été d'augmenter le recrutement externe effectué par les partis politiques. Certains partis ont du partir à la recherche de nombreuses femmes en-dehors de leurs instances, celles-ci ne pouvant couvrir l'ensemble de la demande de femmes.

Beaucoup d'hommes ont difficilement accepté la mise en place des quotas, puisque leur position dominante en politique a été remise en question: *'Je vais pas dire qu'on le subit encore maintenant mais les hommes nous le reprochent encore. [...] Bon ça a été admis parce que c'est passé, donc c'est que ça a été admis mais pas toujours facilement'* (famille socialiste); *'Il y a des listes où on a dû éjecter des hommes alors qu'ils étaient très bien et qu'ils avaient envie de travailler'* (famille sociale-chrétienne).

Les hommes ont ainsi l'impression d'être défavorisé par rapport aux femmes d'où une certaine frustration: *'J'ai même entendu, lors des dernières élections, des commentaires masculins disant « j'ai moins de chance »* (famille libérale). De plus, on voit apparaître un imaginaire renvoyant à un monde politique dominé par les femmes qui exprime, sur le mode ironique, à la fois un reproche, la peur de perdre une position établie et une défense catégorielle du sexe masculin. Les allusions évoquant la nécessité de créer des "groupes hommes" ou à instaurer des quotas pour les hommes en attestent: *'En tant que Présidente des Femmes, j'ai souvent ce type de remarques quand je prends la parole: « mais bientôt il va falloir créer une association d'hommes »* (Une Présidente de l'organisation politique des femmes); *'Par rapport à ce quota en particulier, je me dis qu'un jour il faudra probablement un quota favorable aux hommes pour rééquilibrer dans l'autre sens'* (famille libérale); *'A mon avis dans un temps ce sera plus avantageux d'être un homme (...) parce qu'il y aura moins d'hommes que de femmes. On va devoir chercher des hommes. Il y aura des quotas pour les hommes'* (famille sociale-chrétienne). Soulignons qu'ECOLO, Groen! et le CD&V ont une véritable culture de quotas qui reflète une culture homme-femme égalitaire. Ayant dès le début appliqué les quotas sur leurs listes électorales, les militants sont plus attachés au respect de la parité hommes femmes.

Les quotas législatifs ont, en outre, renforcé la compétition entre les hommes puisque le marché des places qui leurs sont accessibles a été réduit: *'Et donc ça n'a pas été facile à imposer [les quotas] parce qu'évidemment il y a effectivement plus d'hommes intéressés par les bonnes places que de femmes intéressées par les bonnes places'* (famille libérale).

Mais la compétition existe également entre femmes. On peut notamment évoquer le phénomène de 'la reine des abeilles'² selon lequel les femmes établies en politique rendraient la vie dure à la nouvelle génération de femmes pour qui l'accès à la classe politique serait moins difficile. De plus, il semble que l'ancienne génération de femmes tient en partie à conserver ses privilèges et le mérite dont elle jouit. D'un côté, les femmes de l'ancienne génération ont parfois l'impression d'avoir dû prouver plus que les femmes qui sont entrées en politique avec la récente vague de féminisation et que cette féminisation peut dévaloriser les efforts qu'elles ont fourni. De l'autre côté, elles perdent une position privilégiée dont elles jouissaient en étant les rares femmes parmi les hommes. En outre, les quotas auraient aussi contribué à saper la solidarité féminine comme l'atteste cet extrait d'entretien: *'Le nombre ne veut pas toujours dire qualité et travail. Je me souviens au début quand j'étais au Sénat, on était très peu de femmes*

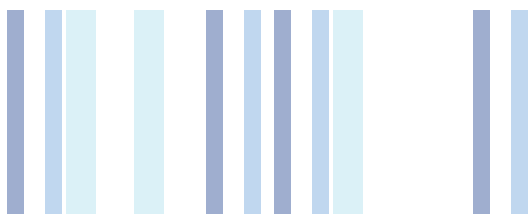
parlementaires et à ce moment-là on travaillait ensemble. Il y avait des réunions de femmes inter-partis, donc tous partis confondus. On se co-signaient les propositions de lois de l'une et de l'autre. On s'aidaient. Vous n'imaginez pas ce qu'on a pu faire et ce qu'on a pu obtenir et on était très peu. Et je ne vois pas maintenant qu'on est plus nombreuse qu'on travaille mieux, qu'on travaille plus ou qu'on obtient plus' (famille libérale). Tandis qu'avant primait une logique d'identité féminine, les femmes d'aujourd'hui seraient davantage membre de leur parti et beaucoup plus soumises à une concurrence entre elles. Néanmoins, les entretiens ont confirmé qu'une certaine collaboration entre femmes est toujours d'actualité, et que les femmes ont plus facilement tendance à dépasser les logiques partisans que leurs collègues masculins. Mais l'avantage dont bénéficient aujourd'hui les femmes en politique est appelé à disparaître dès que la proportion plus élevée de femmes mandataires se sera stabilisée. Il est probable que la compétition interne aux partis politiques ne sera alors plus genrée mais touchera, par conséquent, autant les femmes que les hommes.

Certains partis vont plus loin que les quotas législatifs. En effet, certains partis comme Ecolo et Groen! se sont dotés de règles internes imposant, en principe, la tirette. Dans les autres partis, les instances chargées d'élaborer les listes peuvent, si elles le souhaitent, prendre des mesures favorisant la représentation politique des femmes, comme la tirette. Ces mesures ne sont, toutefois, pas institutionnalisées et leur application dépend de la bonne volonté des personnes chargées de confectionner les listes: *'Dans certaine fédération, comme à Bruxelles, ils souhaitent appliquer la tirette. On a dit qu'on laissait l'appréciation à chaque fédération en fonction des réalités de terrain'* (famille socialiste).

Comme nous l'avons vu dans la section précédente, certains partis se sont aussi dotés de quotas internes, notamment en ce qui concerne les fonctions dirigeantes aux différents échelons de l'organisation du parti (présidence et vice-présidence des instances du niveau local au niveau national). Si ces règles internes permettent aux femmes d'accéder à des fonctions dirigeantes, la portée des quotas internes se révèle très variable. En effet, les compétences liées à ces fonctions sont peu décrites dans les statuts, ce qui rend, par conséquent, les responsabilités des mandats internes dépendantes des personnes qui les détiennent. Par exemple dans le cas de la direction d'une Section locale, la volonté du Président de Section Locale influencera la portée de la fonction de Vice-présidente: s'il est ouvert à un partage du pouvoir, la Vice-présidente aura des responsabilités définies mais s'il n'y est pas réceptif, ce même poste ne pourra être qu'honorifique. *'Vraiment à tous les endroits, quand y a un président homme, y a toujours une vice-présidente femme. Mais au quotidien on dépend, entre guillemet, du bon vouloir de personnalités qui peuvent jouer plus personnel ou plus collectif. [...] Donc il y a des gens qui jouent vraiment bien l'équipe restreinte en disant « écoutez, non, je suis président mais j'estime que c'est ensemble que nous allons faire les choses, quitte à avoir toi qui est plus responsable des finances et de l'organisation, toi de l'animation, moi des contacts politiques ou réciproquement » [...]. Et puis un certain nombre d'endroits où forcément les gens disent un peu ben « voilà j'ai respecté, j'ai mis une femme vice-président », mais qui finalement n'a pas un rôle plus important que les autres'* (famille sociale-chrétienne). Au-delà de la sensibilité à la problématique du genre, la collégialité des fonctions dépend donc aussi de la volonté des mandataires internes de partager le pouvoir. De plus, il faut être attentif à la question de la rémunération des mandats internes. Selon une des personnes rencontrées, les hommes détiendraient la majorité des mandats internes rémunérés et donc l'essentiel du pouvoir puisqu'ils peuvent, de ce fait, mieux investir cette fonction.

2.2.2. Impact des quotas sur les carrières politiques

Malgré de nombreuses réticences à parler de carrière en politique, et plus généralement, de parcours politique typique, il semble pourtant qu'il existe en Belgique, à l'instar de ce qui a pu être constaté dans le cas de la France, un parcours politique 'classique' et un parcours 'moderne' ou 'inverse'. Quatre



phases idéal-typiques décrivent ces deux cursus politiques possibles qui se fondent sur des légitimités distinctes.

Le ‘parcours classique’ se caractérise par un ancrage local: les phases d’apprentissage et d’implantation politique s’effectue au niveau local. Grâce à une notoriété acquise au niveau local, à l’extérieur mais aussi à l’intérieur du parti, la troisième phase du parcours politique classique se caractérise par une ‘implantation’ régionale ou nationale: une candidature aux élections régionales ou législatives vient récompenser l’investissement local dans sa commune et dans les instances locales du parti. La dernière phase, bien que peu y accèdent, est alors celle de l’entrée au gouvernement national ou régional. De nombreuses personnes interrogées nous ont décrit ce parcours classique: *‘Il y a un peu des parcours classiques qui sont basés sur l’investissement local, l’investissement dans sa commune. Je vois effectivement que la majorité ont d’abord une assise communale très forte’* (famille socialiste); *‘Le parcours typique c’est: je m’investis au niveau local et j’ai une base électorale qui est dans ma commune, je suis conseiller, j’ai la chance que le parti soit dans la majorité, je deviens échevin, je deviens Bourgmestre, je pèse au niveau local donc je commence à peser au niveau, entre guillemet, régional, enfin autour de ma commune, je me présente à ces élections législatives, maintenant aussi régionales où, fort de mon score dans ma commune, je commence à faire des scores ailleurs et ainsi de suite je monte et puis peut-être un jour je deviens parlementaire et peut-être encore plus incertain, parce que rien n’est jamais sûr, je deviens Ministre’* (famille sociale-chrétienne).

Dans le ‘parcours moderne’ ou ‘inversé’, la phase d’apprentissage s’effectue non à la base mais directement au centre du pouvoir, par exemple dans les cabinets ministériels ou en tant qu’ ‘expert consulté par les instances nationales du parti’. Dans un deuxième temps, les tenants de ce cursus se porteront candidats sur une liste pour les élections régionales ou fédérales et tenteront, ensuite, de se constituer une assise locale. L’exercice d’une fonction gouvernementale constitue, à nouveau, la dernière phase du parcours moderne.

Selon Braud, le parcours moderne serait de plus en plus commun alors que le parcours classique se ferait plus rare. Cette tendance semble également se vérifier en Belgique: *‘Donc il y a certainement ce parcours là [le parcours classique] mais qui change. Pour l’instant j’ai l’impression que ça évolue’* (famille socialiste). Plus précisément, on assiste à l’émergence de deux types de parcours moderne. Dans un premier cas, ce sont la compétence et l’expertise qui sont mis en avant: *‘Je pense qu’on a aussi tendance à aller rechercher des personnes plus techniciennes pour remplir des mandats politiques. Donc c’est quand même récent qu’on ait nommé des ministres qui ne soient pas des parlementaires par exemple’* (famille socialiste). Dans le second type de parcours inversé c’est surtout la notoriété publique qui est valorisée: *‘Les parcours atypiques maintenant, et c’est de plus en plus vrai en politique, c’est peut-être dû au phénomène de « peopleisation » de la politique. C’est que la politique, pour élargir sa base, joue l’ouverture. [...] C’est généralement quand vous avez une qualité professionnelle, personnelle. C’est vrai que cette ouverture là peut se faire au niveau communal quand on constitue les listes mais elle est en tout cas plus visible au niveau national’* (famille sociale-chrétienne). Un autre facteur pouvant renforcer la trajectoire moderne est un succès électoral soudain, ce qui a, par exemple, été mentionné par le Vlaams Belang.

On constate également que les femmes empruntent davantage le cursus moderne que le parcours politique classique: *‘Les femmes suivent moins ce parcours [classique] parce qu’on a plus besoin d’elles. Donc, elles sont plus vite propulsées vers le haut de la scène’* (famille sociale-chrétienne). Ceci s’explique par le fait qu’il n’y a pas encore assez de femmes qui veulent s’investir en politique par rapport aux nombres de places qui leur sont désormais accessibles (l’offre est supérieur à la demande). Mais notons, dès à présent, que le niveau local s’avère aussi plus réticent à intégrer les femmes.

2.3. Professionnalisation, renouvellement et féminisation de la classe politique

Une des conséquences de la professionnalisation de la politique est de rendre l'accès à la classe politique plus difficile. En effet, en faisant de la politique un métier où des hommes et des femmes politiques vivent pour et de la politique, la professionnalisation affecte de manière indirecte le renouvellement. Les mandataires sont plus attachés à une carrière politique et à conserver des mandats puisqu'ils en sont financièrement dépendants: on constate ainsi une tendance au cumul des fonctions ainsi qu'une réticence à partager et à céder le pouvoir. Ce qui, par conséquent, réduit l'offre de mandats disponibles. Ce phénomène se répercute donc sur le nombre de mandats accessibles aux jeunes et aux femmes, ces dernières étant en nombre marginal dans la classe politique établie. On peut donc dire que la féminisation de la classe politique dépend de son renouvellement. Les entretiens montrent comment la question du renouvellement affecte la féminisation des partis politiques: *'Non seulement on privilégiera toujours une femme mais on fait tout pour que des femmes émergent. [...] Les limites par rapport à ça, c'est le fait qu'il y a déjà des gens en place. C'est sans doute la disponibilité' (famille sociale-chrétienne); 'Donc y a encore des gens qui n'ont pas envie de s'ouvrir, y a des femmes qui ont envie de participer à la vie politique mais qui ne peuvent pas parce qu'en interne ils ont fait des statuts qui font en sorte qu'ils sont là pour six ans alors qu'il y a des femmes qui sont là et qui ont envie de s'investir et qui ne font pas parties du comité de sélection des candidats au niveau local' (famille socialiste); 'J'aurais mieux aimé une place effective et en ordre utile mais ça n'était pas encore bien vu. Il y avait encore trop d'hommes qui avaient vraiment bien préparé leur plan de carrière, qui se préparaient à être députés, ministres, à être candidats en tout cas' (famille socialiste).*

Mais le renouvellement de la classe politique n'est pas forcément le résultat d'un processus transparent et démocratique. Plus précisément, les 'successeurs' sont souvent choisis par la classe politique établie. Chacun peut ainsi désigner son ou ses 'dauphin(s)' selon l'expression d'une personne interviewée. Et les quotas législatifs viennent s'immiscer dans ces plans stratégiques empêchant parfois qu'ils se réalisent: *'Mais je pense que ce qui ne joue pas en leur faveur [des femmes] c'est que non seulement elles sont femmes mais elles sont nouvelles souvent. Donc ce qui joue plus en faveur des hommes, c'est qu'ils sont en place et parfois ils sont en place avec quelque part un successeur pressenti. Ben tout d'un coup on bouleverse un peu l'ordre qui était peut-être pressenti, mais enfin on doit féminiser' (famille sociale-chrétienne).*

Les entretiens montrent, en outre, que l'attraction exercée par la profession politique est 'genrée'. Si presque tous les hommes déplorent le manque de femmes en politique et nous ont fait part de la difficulté à trouver suffisamment de femmes pour les listes électorales, les mandataires de sexe féminin ont souvent tenu le discours opposé. En d'autres mots, les femmes auraient davantage tendance à s'engager en politique là où il y aurait déjà des femmes, alors qu'elles y sont plus réticentes lorsqu'il y a essentiellement des hommes. L'identification semble donc jouer un rôle important dans l'entrée des femmes en politique. Restituons quelques exemples de ce phénomène: *'L'identification est quelque chose d'important et quand les femmes voient qu'une femme, donc une des leurs, est conseiller communal, [...] devient premier échevin, est parlementaire, est bourgmestre, elles se disent « et pourquoi pas moi ». Donc c'est une force d'entraînement importante. Moi j'ai beaucoup de femmes' (famille libérale); 'Y a un mouvement d'entraînement. Je suis persuadée que là où il y a des femmes qui font de la politique active de façon marquée, les femmes se disent « tient pourquoi pas moi ». Tandis que si il y a que des hommes, elles ont une certaine interrogation avant d'entrer. Tandis qu'ici elles ne se posent même plus la question puisque j'y suis, puisqu'il y en a d'autres que moi, donc voilà. C'est naturel' (famille sociale-chrétienne).* Mais c'est peut-être surtout le caractère genré des réseaux qui explique ce déséquilibre entre les instances ayant peu ou beaucoup de femmes: les hommes et les femmes ayant des réseaux différents, les femmes ont plus facilement accès à des milieux où il y a déjà un certain nombre de femmes.



3. Critères de recrutement et de sélection par les partis politiques

3.1. Critères pour les mandats externes

L'étude de Lovenduski et Norris sur le processus de recrutement et de sélection de candidats au Parlement britannique est l'une des seules à analyser les critères réels adoptés par les partis politiques pour les mandats externes, notamment: compétences de campagne, caractéristiques personnelles des candidats et critères portant sur le lien des candidats avec le district électoral³. Elles constatent que les compétences de campagne sont des qualités majeures que recherchent les partis. Les caractéristiques personnelles sont les qualités auxquelles les partis s'intéressent le moins. Nos interviews sont proches de la typologie de Lovenduski et Norris. A l'heure actuelle, les compétences de campagne sont des critères essentiels pour les candidats: la compétence/connaissance des candidats, le potentiel électoral des candidats, les réseaux, l'impact sur l'électorat, l'engagement du candidat au sein du parti et la persévérance. Toujours est-il que nos résultats ne peuvent pas être entièrement interprétés sur base de leur typologie. Le contexte politique belge n'est pas le même qu'en Grande-Bretagne. De plus, l'étude de Lovenduski et Norris date d'il y a dix ans. Les partis et les élections ne sont pas des données statistiques et ces dernières années, des changements se sont produits dans ce domaine.

Premièrement, le rôle des médias en période électorale s'est accru. La perception des candidats par l'électeur dépend largement de la manière dont les candidats se présentent dans les médias. Par conséquent, le public cible du candidat n'est plus la base locale, mais il a pris de l'extension jusqu'à devenir un public national. De plus, les partis politiques ont tendance à s'élargir. Enfin, remarquons le professionnalisme accru des partis politiques. Les compétences professionnelles deviennent des conditions préalables pour les parlementaires et le personnel interne. Sur la base des interviews, nous pouvons effectuer un classement alternatif des critères que l'on retrouve dans tous les partis belges: (1) potentiel électoral, (2) affinités avec le parti et (3) compétences générales.

Le 'potentiel électoral' regroupe tous les critères qui, d'une manière ou d'une autre, concernent le potentiel des candidats pour s'imposer au niveau électoral. Le 'potentiel électoral' est un ensemble de critères qui font qu'un candidat peut recueillir des voix. Le candidat potentiel doit être capable de réunir des gens derrière sa personne. De ce point de vue, la notoriété (locale et nationale) est une qualité importante pour un nouveau candidat. La notoriété locale implique que le candidat ait un réseau local très étendu, qu'il soit engagé sur le plan social et séduise ainsi de nombreux électeurs potentiels. Les partis insisteront davantage sur les qualités médiatiques de leurs candidats. Les compétences communicatives et une bonne présentation sont des atouts majeurs pour des candidats potentiels.

La deuxième catégorie 'affinités avec le parti' regroupe tous les critères en rapport avec le lien entre le candidat et le parti. Au sens strict du terme, les affinités de parti représentent l'identification du candidat avec la ligne de pensée et l'idéologie du parti. Formellement, cette condition a perdu de son importance. Ainsi, par exemple, un candidat n'est plus obligé de posséder une carte de membre de parti pour figurer sur la liste de ce parti. Dans la pratique, toutefois, les partis attendent toujours une certaine affinité du candidat avec la ligne de pensée idéologique. Les partis se rattrapent en partie en demandant aux non-membres, après leur élection, de se faire membre. La majorité des candidats répond favorablement à cette demande. Ce sont surtout les partis plutôt conservateurs ou de droite (les partis libéraux, le N-VA et le Vlaams Belang) qui continuent à insister sur le critère d'identification au parti. Le SPA attache quant à lui beaucoup moins d'attention à ce critère. Parallèlement, ce parti s'est fortement profilé ces dernières

années autour de la notion *d'élargissement*. Ce qui importe également est la mesure dans laquelle le candidat potentiel est accepté par le parti et connaît des gens au sein du parti (le réseau interne). Les partis ne cherchent pas seulement des candidats prisés par l'électorat. Les personnes qui s'intègrent parfaitement au parti seront également récompensées et conviées à rejoindre une liste. L'engagement des candidats au sein du parti est par conséquent un critère pour le recrutement et la sélection de candidats: les candidats actifs au sein du parti et qui font preuve d'un véritable engagement, accèdent souvent aux mandats parlementaires.

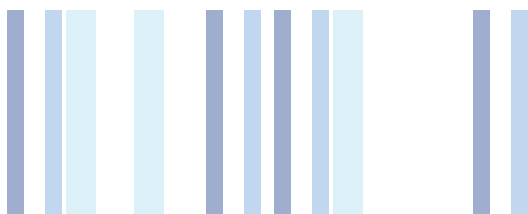
La troisième catégorie inclut les compétences générales que recherchent les partis, et qui ne se rattachent pas directement aux deux catégories précédentes. Dans cette catégorie, on distingue les capacités professionnelles et les caractéristiques personnelles. Les capacités professionnelles représentent les qualités qui font que le candidat est à même de gérer le volet technique de la politique. Le candidat doit pouvoir soutenir, traiter et déléguer un dossier. Il doit aussi disposer de capacités afin de se présenter dans l'une des assemblées. La compétence et les qualités sur le plan du contenu ont toujours été des critères importants pour le recrutement et la sélection des candidats. Cependant, les partis insistent de plus en plus, ces dernières années, sur l'expertise des candidats. Dans le meilleur des cas, les candidats ont une certaine compétence dans la vie professionnelle ou dans plusieurs domaines qui ne sont pas directement liés à la politique (par exemple, le monde des entreprises). L'on assiste à une élévation des qualifications, et cela concerne tant les mandats externes que les mandats internes et le staff. Si tous les partis se sont engagés sur la voie de la professionnalisation, ce processus fut porté à son paroxysme au SPA, ces dernières années. Pour finir, les caractéristiques personnelles révèlent des propriétés liées au caractère: persévérance, attitude positive, obligeance, calme/sérénité. Dans leur recherche de candidats potentiels, les partis semblent moins insister sur ces qualités.

Les partis ne font aucune distinction entre les critères spécifiques pour le recrutement, d'une part, et la sélection de candidats, de l'autre. Les critères ci-dessus s'appliquent dès lors aux deux phases. Du reste, les critères adoptés par les partis ne sont pas stricts et rigides, étant donné que cela risquerait d'affaiblir la dynamique de la politique. Les personnes qui, de prime abord, ne disposent pas de tous les critères, peuvent très bien à terme devenir d'excellents politiciens.

Lors de la sélection des candidats, la constitution de la liste joue un rôle essentiel. Une personne devient surtout un bon candidat en fonction de la constitution de la liste. A ce titre, il est très difficile, voire impossible, pour la plupart des partis, de souligner une série de critères auxquels doivent répondre les candidats pour les mandats externes. La liste doit refléter la réalité et intégrer tous les segments de la société. Les partis parlent d'un heureux mélange (1) homme-femme, (2) jeune-vieux, (3) allochtone-autochtone, (4) diverses régions, (5) diverses classes sociales, (6) divers courants au sein du parti, (7) externe-interne et (8) personnes expertes et débutantes. La constitution de la liste dépend aussi du niveau politique et des régions géographiques.

La règle de base pour la constitution d'une liste électorale, c'est que celle-ci doit être gagnante. Une liste doit être le meilleur reflet possible de la société et plaire à un maximum d'électeurs. C'est pourquoi les partis, quand ils composent leur liste, passent d'abord en revue les élections précédentes (qui avons-nous déjà?) et voient ensuite qui pourrait encore venir renforcer l'équipe. Les nouveaux candidats auront donc plutôt un profil complémentaire, de manière à compléter les qualités manquantes sur une liste.

Les candidats sont également retenus s'ils apportent une plus-value au parti ('élargissement', 'rajeunissement', 'féminisation' et 'vieillesse') et attirent des électeurs qui n'appartiennent pas au corps électoral traditionnel du parti. En plus de cela, les listes doivent correspondre au profil que le parti souhaite transmettre. Les candidats potentiels rejoignent la liste parce qu'ils correspondent à l'image que le parti entend véhiculer.



L'heureux mélange introduit aussi la notion de compétition. Chaque candidat doit apporter un maximum au parti, et un parti ne souhaite pas sélectionner tous les candidats dans le même milieu. Il placera dès lors chaque candidat en compétition avec un autre, de sorte à maximiser le potentiel de ses candidats.

3.2. Critères pour les mandats internes et le staff

Les critères adoptés par les partis pour les mandats internes ressemblent aux critères pour les candidats lors d'élections externes. Les candidats aux mandats internes doivent posséder une certaine expertise (notamment des qualités de direction). Ce qui est surtout essentiel pour les mandats internes, ce sont les qualités qui révèlent l'engagement ou l'affinité du candidat avec le parti: l'identification politique du candidat avec la ligne de pensée du parti et la fiabilité (politique) des candidats.

Pour le recrutement et la sélection des cadres, les partis s'attachent avant tout à leurs capacités professionnelles: compétence, capacité et expertise. Un cadre est engagé s'il possède une certaine expertise dans un champ professionnel en dehors du domaine strictement politique. Contrairement au passé, l'identification strictement politique des cadres avec le parti n'est plus une condition préalable à l'engagement, sauf pour les fonctions centrales hiérarchiques. Les cadres intermédiaires ne doivent plus nécessairement être membres du parti, mais celui-ci compte toutefois sur une affinité certaine du candidat avec la ligne de pensée du parti.

Pour le staff, les critères sont quelque peu différents des critères retenus par les partis pour les mandats internes. Le recrutement du staff se fait en partie par le biais de candidatures ouvertes, et jusqu'à un certain point, seule la compétence ou l'expertise d'un candidat est déterminante pour la sélection.

Il est intéressant à signaler que le sexe n'est pas mentionné comme 'critère important' pour le recrutement des candidats pour les mandats internes et le personnel rémunéré, alors qu'il joue un rôle dans la constitution des listes.

3.3. Le critère du 'sexe'

Tous les partis affirment que l'importance du sexe comme critère a augmenté. D'après eux, il est question d'un certain changement de mentalité en matière de genre et de rapports entre les sexes, lequel s'exprime dans le processus de recrutement et de sélection de candidats. Pour les partis, la parité homme-femme sur les listes est devenue une évidence. Les partis recherchent d'ailleurs activement des femmes et se préoccupent également des rapports entre les sexes dans les organes administratifs internes et, dans une moindre mesure, au niveau des cadres. Cette préoccupation se manifeste par un 'parti pris positif' envers les rapports entre les sexes pour l'engagement du staff, mais n'est pas fixée par des règles.

La parité sur les listes, d'une part, et le souci d'une image favorable à l'égalité de la femme, de l'autre, entraînent une demande croissante de femmes candidates aux élections de la part des partis. Les partis estiment qu'actuellement aux élections, les femmes sont avantagées par rapport aux hommes. Il y a relativement moins de nouveaux venus du côté des femmes que du côté des hommes. De plus, peu de femmes posent spontanément leur candidature. Les femmes qui se présentent spontanément ont de ce fait un avantage concurrentiel par rapport aux hommes, et surtout par rapport aux nouveaux hommes candidats. Cela ne vaut, certes, pas pour les partis verts. Il convient cependant de nuancer quelque peu l'avantage des femmes aux élections. Car les opportunités dont bénéficient à présent les nouvelles recrues, viendront à disparaître dès que le mouvement de rattrapage sera achevé. De plus, les femmes éprouvent

un avantage lors de la candidature, mais pas forcément dans les phases qui précèdent ou qui suivent la candidature. Ensuite, les femmes ont actuellement surtout avantage à être 'jeunes'. Les nouveaux candidats sur une liste viennent 'compléter' les critères manquants sur les listes. Le candidat de parti idéal est dès lors la 'jeune femme allochtone', en complément de l' 'homme expérimenté autochtone'.

Pareille dynamique est beaucoup moins présente avec les mandats internes. Pour ce qui est du staff, les partis recrutent avant tout en fonction du critère de capacité/expertise. Par conséquent, ils ne voient aucun avantage ni désavantage pour les femmes lors du recrutement et de la sélection des candidats. Les interviews ont révélé que certains partis se livrent à une discrimination positive: quand ils ont le choix entre une candidate et un candidat ayant les mêmes compétences, ils préféreront le candidat féminin au candidat masculin. Surtout pour les soi-disant 'fonctions de tremplin' ou 'fonctions d'apprentissage', comme par exemple dans les services d'études, les cabinets et les fractions, les partis ont du mal à recruter et à sélectionner des femmes, étant donné que moins de femmes posent leur candidature. Il n'existe aucune règle concrète sur les rapports entre les sexes dans ces fonctions. De même, les partis ne font aucune recherche active pour trouver des femmes candidates. Ces postes, nous l'avons déjà vu, sont néanmoins importants pour une carrière politique éventuelle.

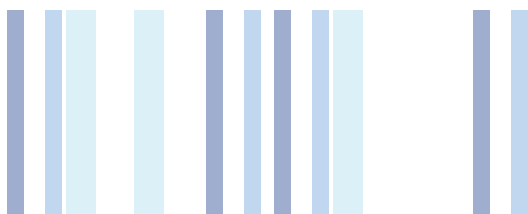
3.4. Le concept d'un 'bon candidat': un biais de genre?

La grande différence entre les mandats externes, d'une part, et les mandats internes et le staff du parti, de l'autre, se situe au niveau électoral. Les candidats sur les listes doivent posséder un 'potentiel électoral'. Très difficile à définir, ce potentiel électoral est également influencé sans cesse par des facteurs externes. Pour les partis, il est par exemple très difficile d'évaluer quels candidats réussiront dans les médias ou auprès des électeurs. C'est pourquoi ils font une distinction entre des critères 'objectifs', retenus pour le staff (et dans une moindre mesure aussi pour les mandats internes), et les critères plutôt 'subjectifs' pour les mandats externes.

Les critères 'objectifs' utilisés pour recruter et sélectionner le staff, sont plus clairement définis et décrits dans un profil de fonction et une description des tâches. Le recrutement et la sélection du personnel rémunéré se fait par le biais de candidatures et d'embauches spontanées. Le profil de fonction et la description des tâches sont publiés sous forme d'une annonce, et celle-ci est diffusée par les canaux du parti: le site du parti, les journaux du parti et les revues de membres. Ces dernières années, les partis se sont engagés sur la voie d'une professionnalisation interne. Le SPA insiste fortement sur la professionnalisation du parti, mais d'autres partis semblent eux aussi plus ou moins suivre cette tendance. Le SPA et le CD&V diffusent par exemple leurs annonces pour cadres intermédiaires par des canaux 'externes' (journaux, sites d'emploi, etc.).

Ce souci de professionnalisation progresse aussi au parlement⁴, mais les critères 'subjectifs' pour les candidats aux mandats externes ne peuvent pas être définis avec autant de précision ni de façon univoque. Jusqu'à un certain point, cela concerne également les mandats internes. Les candidats sont de 'bons candidats' pour des raisons très diverses, et sont placés sur des listes pour des raisons très diverses. La constitution des listes est un processus d'évaluation de divers candidats et profils. Pour cette raison, aucun parti, à l'exception d'Agalev il y a quelques années, n'a jamais décrit dans le passé un profil de compétences (public) pour des candidats aux élections parlementaires.

Si les critères retenus par les partis ne sont pas explicites, cela ne signifie pas pour autant qu'ils soient inconnus. Les partis affirment que les critères pour un bon candidat sont connus des politiciens, et que les candidats savent ce que l'on attend d'eux. Pour le profane, en revanche, les critères pour les candidats



aux mandats externes sont assez imprévisibles. La distinction opérée par les partis entre critères ‘objectifs’ et critères ‘subjectifs’ est une question intéressante. En d’autres termes: si les critères pour mandats externes sont ‘subjectifs’, peuvent-ils dès lors inclure un biais qui pourrait être désavantageux pour les femmes?

Il est difficile de répondre à la question de savoir s’il existe un biais de genre dans les critères. Les partis supposent qu’il n’y a pas de biais de genre dans les critères pour les mandats internes et pour le staff rémunéré. Pour ce qui est des critères pour mandats externes, la perception joue son rôle. Chacun apporte son propre cadre de référence. Les nouveaux venus dans le parti et/ou les personnes qui se consacrent surtout aux affaires internes du parti (porte-parole, secrétaire, etc.) ont plutôt tendance à dire qu’il n’existe pas de biais de genre. Par contre, les personnes actives déjà depuis plus longtemps dans le processus de recrutement et de sélection des candidats, admettent l’existence possible d’un biais de genre.

Cependant, les partis écartent la responsabilité du nombre inférieur de femmes en politique et des barrières éventuelles pour les femmes. D’après eux, la perspective historique permet de comprendre cette situation. D’un point de vue historique, les femmes ont un retard par rapport aux hommes, mais ce déséquilibre est en passe de se résorber. Toujours est-il que les femmes subissent encore les inconvénients de la politique, cet univers masculin et impitoyable où il convient d’être très flexible. Les partis estiment que les femmes, qui assument toujours une plus grande part des tâches ménagères, éprouvent de ce fait des difficultés. De plus, la vie politique est marquée par une culture de réunion aux heures de travail et de réunion irrégulières. Un argument souvent invoqué par les partis au cours des interviews, c’est que les femmes sont moins présentes aux réunions. Cette absence est reprochée aux femmes notamment lors d’élections administratives internes, où la présence/l’absence aux réunions est prise en compte. Les femmes seraient moins intéressées par la politique, auraient une autre façon de diriger, et ne seraient pas toujours disposées à consacrer du temps et de l’énergie à la politique. De plus, les femmes sont perfectionnistes, moins combatives et doivent doublement s’imposer.

Autrement dit, les partis recherchent des candidats flexibles et atteints par le ‘virus de la politique’. Pour des raisons externes, les femmes semblent moins répondre à ces conditions. S’il est question d’un biais de genre, celui-ci se trouve dans la définition qui dicte ce à quoi le candidat doit répondre pour que l’on puisse affirmer qu’il est atteint par le ‘virus de la politique’. Il existe des attentes auxquelles il faut répondre, et les hommes semblent mieux y parvenir que les femmes. En règle générale, les partis ne semblent pas les remettre en question.

Notes

- 1 Certains partis renvoient dans leurs statuts à des règlements supplémentaires qui comprennent les procédures de candidature (par exemple, les règlements de vote). D’autres partis délèguent les compétences à des ‘groupements concernés’.
- 2 Guionnet, C. et E. Neveu (2004). *Féminins/Masculins. Sociologie du genre*, Paris: Armand Collin.
- 3 Norris, P. et J. Lovenduski (1995). *Political recruitment: gender, race and class in the British Parliament*, Cambridge: University Press.
- 4 Le souci de professionnalisation est particulièrement vif chez les petits partenaires électoraux, qui n’ont cessé de nous dire que le fait de pouvoir se limiter à un nombre restreint de personnes pour le recrutement et la sélection, leur permet de poser des exigences très sévères à leurs candidats potentiels.

Chapitre 5. Facteurs explicatifs



1. Centralisation et institutionnalisation

1.1. Impact du centre

Les entretiens ont montré qu'il y avait de fortes disparités entre le niveau national et le niveau local concernant l'ouverture à la dimension de genre. Plus concrètement, il y a une nette prédominance masculine dans les instances locales des partis politiques. En effet, très peu de femmes détiennent des mandats de présidente de Section locale ou de présidente d'arrondissement. D'après les personnes interviewées, les structures locales et provinciales, mis à part chez les partis écologistes, seraient les instances les plus 'machistes' et 'conservatrices' des partis politiques. Parallèlement, les instances dirigeantes, c'est-à-dire le niveau national, seraient plus 'progressistes', à tout le moins dans le champs de la rhétorique, car ouvertes à l'intégration des femmes en politique. Plus précisément, les mesures en faveur d'une participation équilibrée entre hommes et femmes ont toujours été conçues par les instances dirigeantes des partis politiques: selon un schéma pyramidal, le sommet a voulu impulser les réformes en faveur de la parité vers le bas: *'L'égalité est venue d'en haut, en tout cas dans notre parti en interne, elle est venue d'en haut, et donc les choses percolent vers le bas'* (famille socialiste).

Cette ouverture du niveau dirigeant des partis se manifeste, par exemple, à travers les recommandations ou les directives prises par le Bureau politique qui rappellent, avant l'élaboration des listes électorales, la ligne du parti en ce qui concerne les femmes. Toutefois, l'application des déclarations et des mesures en faveur des femmes s'est heurtée à des résistances, surtout au niveau local. Les nouvelles mesures en faveur des femmes ont donc moins été intégrées dans ces instances où une culture, une tradition du pouvoir masculin est encore de vigueur. Notons également que le pouvoir a un caractère plus personnel dans les instances locales et provinciales freinant, de ce fait, le renouvellement et la féminisation du

personnel politique: *‘Là [dans les sections locales] ça reste des potentats masculins et des gens forts, un peu sur leur petit prês carré quoi, qui participent moins aux activités générales, moins ouverts en tout cas et qui ont toujours peur de perdre leurs prérogatives’* (un-e mandataire externe).

En outre, les mesures concrètes devant faciliter la participation politique des femmes, comme par exemple les gardes d’enfants, ne sont souvent appliquées que lors des grands événements nationaux (Congrès, université d’été). Les mesures concrètes sont très rarement mises en œuvre de manière systématique par les niveaux de pouvoirs inférieurs et même au centre du pouvoir. ECOLO constitue, néanmoins, une exception. En effet, ECOLO s’est doté de règles internes, s’appliquant à l’ensemble de ses instances, destinées à favoriser l’engagement des femmes. Ainsi, les réunions doivent être clôturées avant 23H00, la décision de prolonger une réunion devant faire l’objet d’un vote par l’ensemble des participants. De plus, ECOLO propose de rembourser les frais de garde d’enfants à ses mandataires et à ses militants.

Le Président de parti joue un rôle déterminant dans l’ouverture des partis à la dimension de genre. Le changement en faveur d’une participation des femmes a souvent été initié par les Présidents de parti voulant, ainsi, se démarquer de leurs prédécesseurs et/ou insuffler un renouveau au sein de leur parti.

L’action des Présidents de partis peut être menée à plusieurs niveaux. Ils peuvent avoir une influence, parfois de manière déterminante, dans la composition des listes électorales. Les Présidents jouissent d’un droit de regard ainsi que d’un droit d’évocation lors de la constitution des listes et peuvent, parfois, proposer, voire imposer, des candidats: *‘Je prends l’exemple chez moi, dans ma commune, il y a un profil d’une femme vraiment intéressante qui vient d’arriver, qui est jeune, qui travaille, je lui ai présenté [le Président] et il m’a dit: « voilà, une femme pareille, avec le tempérament qu’elle a, l’énergie qu’elle a, ben, il faut qu’elle soit bien placée »* (Une Présidente de l’organisation politique des femmes). Le soutien du Président de parti peut également s’avérer décisif dans l’obtention des mandats internes: ‘Le président a la prérogative de pouvoir mettre à des poste-clés des gens en fonction de leurs qualités’ (famille libérale). Pour finir, la volonté des Présidents de parti de féminiser le personnel politique se manifeste à travers la désignation des ministres et des chefs de Cabinet puisqu’il s’agit là d’une prérogative leur étant exclusivement réservée.

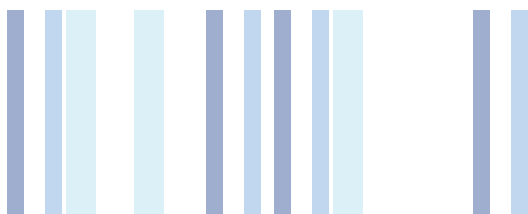
1.2. Impact de l'institutionnalisation

Le degré d'institutionnalisation, c'est-à-dire les règles internes formelles dont les partis se sont dotés, des partis politiques semble avoir un impact sur la participation des femmes en politique. Plus précisément, il s'avère que les partis institutionnalisés sont plus favorables aux femmes que les partis où prédominent les pratiques informelles, à l'exception des partis qui se situent le plus à droite du spectre idéologique.

Concernant le recrutement et la sélection des mandataires, les femmes semblent être désavantagées par les procédures peu institutionnalisées. En effet, comme nous avons pu le voir dans les sections précédentes, les procédures informelles se basent essentiellement sur les réseaux de relation pour recruter le personnel politiques. Deux explications peuvent être avancées pour comprendre la position désavantageuse dans laquelle se trouvent les femmes. Tout d'abord, les pratiques informelles désavantagent les femmes car les réseaux de relation sont genrés. Ne participant pas aux réseaux de pouvoir, elles ont donc moins de chance d'être sélectionnées. Mais la féminisation étant un enjeu relativement nouveau, les femmes sont également moins insérées dans les réseaux où se négocient les décisions importantes du fait de leur présence récente au sein des partis politiques.

Ainsi, les partis politiques étant dotés de règles et de mesures internes devant favoriser la participation des femmes semblent plus enclins à partager le pouvoir avec les femmes. A travers l'analyse des statuts et des entretiens semi-directifs, nous avons remarqué que moins les dispositions concernant les femmes sont institutionnalisées, moins elles auront de chance d'être respectées. Sans obligation, la volonté des partis à intégrer des femmes en leur sein a peu d'effets, se limitant souvent au niveau rhétorique. L'instauration des quotas législatifs illustre cette limite: bien que de nombreux partis aient instauré des quotas internes, la représentation des femmes au sein des Assemblées législatives n'a augmenté que lorsque la loi imposait des règles strictes. Sans systématisation et sans contrôle, l'application des quotas internes a souvent été laissée à la discrétion des instances chargées de confectionner les listes. ECOLO et Groen!, qui sont des partis plus institutionnalisés, ont, par contre, eut moins de mal à intégrer les femmes en leur sein, même si cela ne provient pas seulement de leur degré d'institutionnalisation, car le respect de l'égalité est également nourri par leurs fondations idéologiques.

Tandis que le centre du pouvoir influence de manière similaire les différents types de mandats distingués dans cette recherche, ceci n'est pas le cas en ce qui concerne le degré d'institutionnalisation. Un parti fortement institutionnalisé semble avoir une influence favorable sur une certaine préoccupation pour l'égalité hommes-femmes en ce qui concerne les mandats externes et internes. Toutefois, le même type de préoccupation est moins présent pour le staff, même si un parti est fortement institutionnalisé.





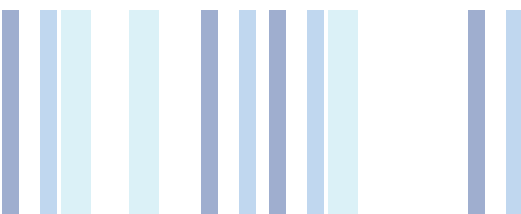
2. Idéologie

Dans la partie théorique, nous avons avancé une hypothèse sur l'impact possible d'une idéologie de gauche ou de droite sur le recrutement et la sélection de candidats. Les partis se positionnent sur l'axe gauche-droite suivant leur position à l'égard du libéralisme économique (la division traditionnelle gauche-droite), d'une part, et d'un libéralisme culturel ('nouvelle' division gauche-droite), de l'autre. Les partis belges ne se positionnent pas suivant une forte polarisation gauche-droite. Nous pouvons affirmer que les partis socialistes sont traditionnellement des partis de (centre-) gauche, et les partis verts des 'nouveaux' partis de gauche. Le Vlaams Belang est un parti d'extrême droite. Les partis démocrates-chrétiens sont des partis du centre. Les partis libéraux et le N-VA sont des partis de centre-droite.

Les partis belges ne suivent pas l'hypothèse gauche-droite. Pendant longtemps, l'intérêt pour la problématique entre les sexes a surtout été incarné par le parti du centre CD&V et par les verts. Remarquons toutefois que l'idéologie joue un rôle en soi dans le processus de recrutement et de sélection de candidats pour les mandats externes et internes. Cela s'exprime notamment dans les similitudes que nous avons retrouvées dans les statuts de partis d'une même famille politique. La famille est notamment une notion essentielle de la pensée idéologique des partis démocrates-chrétiens. Le CD&V et le cdH exprimeront leurs exigences en matière de droits des femmes et de genre en termes de politique 'respectueuse de la vie familiale' (au lieu de 'favorable aux femmes'). Leurs organisations de femmes respectives ont répondu à ce point de vue. C'est ainsi que 'Vrouw & maatschappij' a mis au point un code de vie politique respectueuse de la famille. Les partis socialistes abordent l'inégalité entre les sexes du point de vue de l'inégalité sociale, et la lutte pour l'égalité entre les sexes est une partie de la lutte (plus vaste) pour l'égalité sociale. Pour ce qui est des partis libéraux, l'influence de leurs pensées idéologiques respectives est très marquée. Ces partis remontent à une idéologie libérale fondée sur des notions telles que la liberté et l'individu. L'idée d'organisations connexes très formalisées se heurte d'une certaine manière à ces principes. L'intérêt des partis verts pour les rapports entre les sexes dans la politique doit être vu, quant à lui, d'un point de vue idéologique. Ces partis se greffent sur les nouveaux mouvements sociaux des années 1980, et sont notamment influencés au niveau idéologique par le mouvement (néo-)féministe. Autrement dit, l'égalité des genres et des sexes font partie intégrante de la pensée idéologique des partis verts.

Les partis sont donc influencés jusqu'à un certain point par le mouvement idéologique qui a présidé à leur naissance ou contre lequel ils se positionnent. Nous pouvons supposer que leur interprétation de l'égalité entre les sexes sera en partie inspirée de leur pensée idéologique. Cela interviendra dans la manière dont les partis pèseront le pour et le contre des quotas et d'une organisation de femmes institutionnalisée. Les partis qui se greffent ainsi fortement sur leurs organisations connexes, ont tendance à ancrer davantage ces organisations connexes dans la structure de parti, et semblent plus vite enclins à inscrire formellement une organisation de femmes dans leurs statuts. Les organisations connexes peuvent surtout influencer la constitution de la liste quand elles sont fortement institutionnalisées au sein du parti. Le fait que les organisations de femmes ne sont pas toujours institutionnalisées au sein du parti ne doit pas toujours être vu d'un point de vue idéologique. Les petits partis peuvent contrer les organisations connexes par peur de fractionnement du parti.

Nous avons déjà remarqué que l'intérêt pour les rapports entre les sexes était, jusqu'il y a peu, surtout le privilège des partis verts et du CD&V. Ces deux partis, dont le public électoral est plutôt composé de femmes, étaient plus ou moins les seuls partis à se définir par rapport au thème de l'égalité entre les sexes. Ces dernières années, tous les partis s'intéressent davantage au genre, ainsi qu'au recrutement et à la sélection des femmes pour les mandats externes, et dans une moindre mesure, pour les mandats internes. Les quotas ont eu ici un effet catalyseur. Cet intérêt accru est surtout apparu au niveau du discours, et n'est pas toujours institutionnalisé dans les statuts, comme nous l'avons vu plus haut. Ce dernier point n'exclut toutefois pas que tous les partis perçoivent l'importance du thème de l'égalité des genres. Certes, les partis n'exprimeront pas leur intérêt actuel pour l'égalité des genres en termes idéologiques, mais plutôt en termes d'attrait électoral. Les partis qui constatent qu'ils n'ont pas toujours grand succès auprès des femmes, essaieront de se rattraper en vue des prochaines élections. Cette préoccupation est une conséquence indirecte des lois de quotas. Les quotas ont imposé une certaine mentalité: les partis ne peuvent plus s'opposer aux femmes dans la politique. De plus, les rapports entre les sexes dans la politique sont largement couverts par les médias. Par conséquent, les partis en viennent à admettre qu'ils sont encombrés par leur image de 'parti phallocrate', 'défavorable aux femmes'.





3. Impact des groupes femmes au sein des partis politiques

3.1. Rôles du groupe femmes au sein des partis politiques

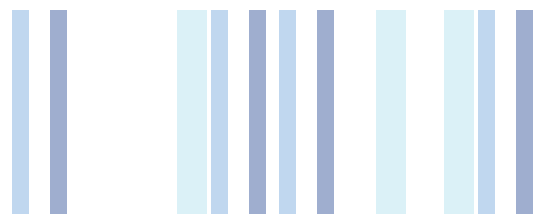
3.1.1. Un groupe de pression au sein du parti

L'organisation des femmes agit souvent comme un groupe de pression au sein du parti. Elle constitue ainsi une plate-forme revendicative visant à améliorer et/ou à préserver la situation des femmes en termes de participation et de représentation dans les instances du parti et dans les Assemblées législatives. Plus précisément, l'organisation des femmes veille à une participation et à une représentation équilibrée des femmes sur les listes électorales et au sein des instances du parti. Mais les femmes organisées proposent également une "lecture genre" des programmes proposés par le parti: elles veillent à ce que les conséquences, directes ou indirectes, des politiques publiques sur les femmes soient prises en compte.

Concernant les listes électorales, le groupe femmes, à l'instar du groupe jeunes ou des aînés, rappelle, avant l'élaboration des listes, que les femmes doivent être présentes et placées en ordre utile: *'Ça se passe ma foi très bien mais c'est vrai qu'ils [Femmes, Aînés, Jeunes] se regroupent un peu pour faire front, pour avoir suffisamment de place sur la liste, pour être représentés et être plutôt bien placés sur la liste'* (Un-e mandataire externe). Les moyens de pression sont variés: mémorandum, lettres, appels téléphoniques, discours au sein du Bureau politique ou des Assemblées générales regroupant les membres ou les cadres du parti. Mais à qui s'adressent ses revendications? Selon une des personnes interviewées, 'il n'y a pas de règles' (Le ou la Président-e de parti ou une personne de son entourage directe). Les groupes peuvent s'adresser aux Présidents des instances chargées de confectionner les listes, par exemple la Section locale ou la Section d'arrondissement, aux comités constitués pour élaborer les propositions de listes, par exemple les comités de sage, aux personnes responsables de choisir les candidats, comme les têtes de listes ou, dans une moindre mesure, aux Présidents de parti. La manière de procéder ne varie pas seulement en fonction des partis, mais aussi en fonction de la liste électorale dont il s'agit et même des instances internes du parti, le tout étant de bien cibler la personne à qui s'adresser. Notons également que les personnes chargées de confectionner les listes s'adressent aussi aux groupes internes du parti, dont celui des femmes, afin de recruter des candidats potentiels: *'Moi j'ai très clairement demandé à mes trois sous-groupes [Femmes, Aînés, Jeunes] de me fournir un certain nombre de noms, de candidats qui pourraient figurer sur la liste et c'est en totale concertation qu'on analyse la situation et qu'on voit comment les choses peuvent se dérouler'* (un-e mandataire externe).

Au-delà d'une reconnaissance formelle dans les statuts et d'une intégration dans les instances dirigeantes, l'impact du groupe femmes semble dépendre de son degré d'institutionnalisation dans le parti. En d'autres mots, il s'agit de savoir si les pressions se font de manière systématique ou occasionnelle. Dans la majorité des partis, les groupes femmes semblent faiblement institués en tant que groupe de pression: *'Je sais qu'il y a eut ponctuellement des demandes que soit associé aux comités qui constituaient les listes une représentante des Femmes, souvent ça ne c'est pas fait de manière statutaire mais on la fait là où on sentait que c'était bien de le faire, qu'il fallait faire des gestes, donc au-delà du règlement y a toujours un certain nombre de pragmatisme'* (un responsable de l'organisation interne du parti en tant qu'organisation).

Avec l'instauration des quotas, certains groupes femmes nous ont fait part de leur essoufflement. En effet, les quotas législatifs auraient quelque peu freinés les mobilisations de femmes au sein des partis



et remettraient en question la pertinence de la fonction des groupes femmes: *‘Mais je crois que tout ça est maintenant un peu dépassé’* (famille libérale). Par conséquent, on constate que les organisations de femmes de certains partis se sont transformées en un think tank interne aux partis politiques en se spécialisant dans une lecture ‘genrée’ des problématiques sociales et politiques, une dimension déjà fort développée chez les verts ou chez ‘Vrouw & Maatschappij’.

3.1.2. Recrutement et formation

Les groupes femmes, à l’instar des groupes jeunes, ont également une tâche de recrutement. Les groupes femmes se sont rendus compte qu’il ne suffisait pas d’instaurer des quotas pour parvenir à une représentation équilibrée des deux sexes au sein des Assemblées législatives. Des mesures internes visent, ainsi, à accompagner les quotas législatifs et à rendre possible la mise en œuvre effective de la parité. L’offre de mandats externes accessibles aux femmes ayant augmenté, l’organisation des femmes encourage les femmes à s’impliquer en politique et à briguer des mandats externes. Plus précisément, les groupes femmes vont faire des discours dans les instances des partis, envoient des femmes mandataires témoigner de leurs expériences ou élaborent des brochures afin de recruter des femmes en vue de les placer sur les listes électorales.

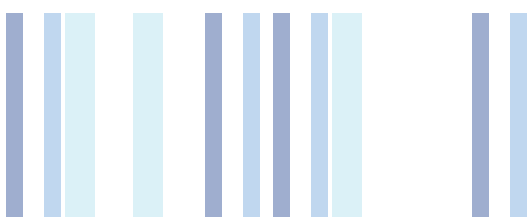
Les partis politiques offrent l’opportunité à leurs affiliés, à leurs candidats inscrits sur les listes électorales et à leurs mandataires de suivre des formations. En fonction des partis, les formations peuvent être mixtes ou exclusivement destinées aux femmes: *‘On a mis en place un cycle pour les femmes qui se lancent pour la première fois en politique un peu timidement, donc j’anime des ateliers dans toutes les fédérations et les grandes villes, où je les incite, pour celles qui ont envie de se lancer, à suivre ces formations mais c’est une formation qui est ouverte à tous, pas spécialement aux femmes ou aux hommes’* (famille libérale). Les groupes femmes sont souvent à l’initiative de ces formations et les organisent parfois en collaboration avec les différentes instances de leur parti et parfois depuis déjà longtemps, comme il c’est le cas chez ‘Vrouw & Maatschappij’. L’objectif de ces formations est double. Il s’agit, d’abord, de donner des outils aux femmes et aux hommes pour qu’ils puissent acquérir les compétences nécessaires à une fonction politique, effective ou éventuelle. Mais les formations ont également pour but de donner confiance aux femmes et à les aider à surmonter leur réticence à s’engager activement et à accepter des mandats politiques. Les formations s’inscrivent donc dans une logique d’empowerment.

3.1.3. Animation et sensibilisation

L’animation, interne comme externe au parti, peut constituer une des fonctions des groupes femmes. A travers une série d’activités, l’organisation des femmes tente de conscientiser son parti, et plus globalement, un large public des spécificités féminines et des problèmes de société touchant les femmes. Au-delà de la cause des femmes, l’animation externe semble également devoir profiter aux partis politiques: *‘Des actions qui visent à toucher un grand public femmes, pas nécessairement par rapport à un engagement femme au niveau du parti mais simplement montrer qu’il y a des parlementaires qui se soucient du bien-être femme’* (famille sociale-chrétienne).

3.2. Poids des groupes femmes au sein des partis politiques

Le poids du groupe femmes au sein d’un parti dépend de plusieurs facteurs: son institutionnalisation, sa position centrale dans le parti, sa cible principale, la volonté de sa Présidente et de ses militantes



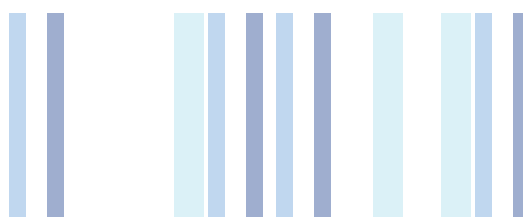
ainsi que la tolérance des femmes et des hommes du parti envers l'organisation des femmes. Notons, en outre, qu'une bonne relation entre le Président ou la Présidente de parti et la Présidente du groupe des femmes s'avère déterminante pour qu'un groupe de femmes puisse effectivement agir. De manière générale, il semble que le groupe femmes soit plus puissant lorsque ses actions ciblent le parti en interne que lorsqu'il vise à sensibiliser un large public. Dans ce dernier cas, l'organisation des femmes ne semble pas indépendante: ses actions sont subordonnées aux projets politiques et électoraux de son parti. Même dans les cas où il y a une reconnaissance formelle dans les statuts du parti et une intégration dans les organes dirigeants, la Présidente des Femmes semble grandement influencer la direction que prendra l'organisation et l'impact qu'elle aura sur l'ensemble du parti.

Les entretiens montrent que la Présidente du groupe femmes est parfois directement sollicitée pour se présenter à ce poste par le Président de parti. Si la cause des femmes lui tient à cœur, la Présidente tentera d'impulser des changements et essaiera de rendre son organisation légitime. Néanmoins, la présidence du groupe femme s'avère également être une manière de récompenser une femme qui s'est investie dans le parti et lui offrir un tremplin pour une carrière personnelle. Ainsi, des considérations stratégiques individuelles peuvent prendre le dessus sur des considérations collectives liées à la problématique des femmes. Mais le poids de l'organisation des femmes dépend aussi du degré d'investissement des militantes et de la bienveillance des femmes et des hommes du parti à son égard.

Parallèlement à l'action des groupes femmes, les partis politiques doivent également faire face aux revendications émanant des organisations de jeunes et de seniors. Selon les partis politiques et les époques, ces trois catégories organisées peuvent collaborer entre elles ou être en concurrence. Les quotas législatifs octroient un statut particulier aux femmes et les placent, dans une certaine mesure, comme la catégorie la plus importante à prendre en considération. Au-delà des quotas, les femmes jouissent d'un statut spécial puisqu'elles constituent la moitié de la population: ne pas les intégrer dans la vie politique serait alors abandonner toute prétention à la représentativité. Selon une personne appartenant à la famille socialiste, *'on a pas un quotas femmes comme on a un quotas jeunes, un quotas handicapés, comme on a un quotas immigrés, voilà. C'est pas la même chose'*.

Les partis soulignent néanmoins que les jeunes sont très importants car ils soutiennent le renouvellement de la classe politique. Même s'il n'y a pas de quotas "jeunes", les partis veillent à placer des jeunes sur les listes électorales. À l'instar des Femmes, l'association des jeunes fait pression afin d'être bien représentée sur les listes. Malgré le peu d'institutionnalisation qui caractérise les relations entre les jeunes et le parti, ils sont souvent considérés comme la catégorie la plus importante car ils constituent la *'relève'*, *'l'avenir'* du parti. L'organisation des jeunes bénéficie, par conséquent, d'un soutien très fort de la part des instances dirigeantes des partis politiques. De plus, l'organisation des jeunes est souvent intégrée dans les instances dirigeantes des partis. Toutefois, la place centrale qui a été accordée aux jeunes a quelquefois suscité des tensions. En effet, les seniors ont manifesté leur *'frustration'* et ont demandé à être davantage pris en compte, notamment en ce qui concerne les listes électorales. Dans certains partis, les revendications des aînés ont pu déboucher sur la modification des statuts.

Bien qu'elles ne soient pas organisées, on constate que les partis politiques prennent en compte d'autres catégories, telles que les personnes d'origine étrangère. Loin d'une institutionnalisation, le multiculturalisme fait l'objet de recommandations émanant des organes dirigeants et du président de parti, notamment lors de l'élaboration des listes électorales. La logique qui sous-tend l'intégration des personnes d'origine étrangère est double: elles sont intégrées non seulement dans un souci de représentativité de la société mais aussi dans le but de gagner à sa cause un nouvel électorat.



Conclusions et recommandations



La question centrale de l'enquête était de savoir *dans quelle mesure les partis belges ont intégré une dimension de genre et quelle est la portée des dispositions prises dans ce cadre*. Dans ce dernier chapitre, nous présentons les principales conclusions issues de cette recherche et les transformons en recommandations politiques.

Au niveau formel, nous pouvons affirmer que la plupart des partis ont intégré une dimension de sexe ou de genre. Cependant, il s'agit plutôt d'une dimension de sexe que d'une dimension de genre, nous y reviendrons en fin d'analyse. Les statuts de la quasi-totalité des partis comprennent des déclarations de principe et/ou des dispositions en faveur de l'égalité des sexes. Sur ce plan, les statuts de parti ont peu changé depuis les années 80. A l'époque déjà, plusieurs partis s'imposaient des quotas ou des objectifs chiffrés sur le nombre de femmes candidates à placer sur les listes électorales. Cependant, une double évolution est apparue depuis les années 80. Premièrement, plusieurs partis ont inscrit le principe d'égalité des sexes ou la promotion de cette égalité dans leurs statuts. Deuxièmement, la plupart des partis ont créé une fonction d'un ou de plusieurs vice-présidents, à condition que les deux sexes soient représentés à ce niveau.

Cette condition infirme l'hypothèse que les règles qui déterminent l'équilibre entre les sexes deviennent moins fréquentes à mesure que l'on s'approche du centre du pouvoir (H11). Nous trouvons en effet au niveau le plus élevé, celui de la présidence du parti, des règles formelles qui imposent une certaine présence de femmes. L'étude a toutefois aussi révélé une autre conclusion importante. Les règles formelles qui garantissent effectivement aux femmes une partie des hautes fonctions, s'appliquent essentiellement aux fonctions visibles. Ainsi, le modèle des cercles de pouvoir concentriques ne s'est pas avéré important pour expliquer dans quelle mesure une dimension de genre a été intégrée. Nous ne pouvons pas confirmer que les règles se font rares à mesure que l'on s'approche du centre du pouvoir. Mais elles existent uniquement pour des positions qui sont visibles pour le grand public. De ce fait,

elles remplissent une fonction symbolique pour des partis qui veulent se profiler comme favorables aux femmes. De plus, ces fonctions sont aussi en partie des fonctions symboliques, tel que le révèle clairement la disposition d'un parti, qui impose la création d'une fonction de vice-présidence supplémentaire si aucun des membres existants n'est une femme. Ceci confirme l'hypothèse selon laquelle les 'stakeholders' (parties prenantes) au sein des partis ne sont en réalité pas disposés à partager le pouvoir (H10). Il y a toujours plus de femmes qui occupent des fonctions de second plan que de femmes qui détiennent réellement le pouvoir. Cette hypothèse a été confirmée aussi à d'autres moments de l'étude.

Dans l'ensemble, outre les règles que nous venons d'analyser, les partis ne connaissent pratiquement pas de règles formelles d'intégration d'une dimension de sexe, voire d'une dimension de genre. Et si elles existent, elles portent sur la reconnaissance du groupe politique de femmes comme acteur au sein du parti. Les statuts ne reprennent pas de quotas internes au parti qui existaient avant la loi sur les quotas de 1994, ni des quotas ou chiffres instaurés parfois en réponse à cette loi. Cela n'empêche pas les partis d'établir des directives pour la constitution des listes électorales, et de se positionner ainsi par rapport aux quotas légaux. Ces dispositions ne figurent cependant pas dans les statuts. Pour les mandats internes et le staff, il n'y a également dans les statuts aucune règle formelle révélant l'intégration d'une dimension de sexe, voire d'une dimension de genre. Parallèlement, l'on peut constater que les femmes se font rares dans ces fonctions à mesure que celles-ci ont plus d'importance. Quel que soit le niveau dans la structure du parti, les femmes occupent rarement le poste dirigeant-clé. En outre, au niveau du secrétariat de parti ou dans les services d'études, les femmes sont également moins présentes. Suivant la taille des partis, ceux-ci ont plus ou moins de fonctions importantes, influentes ou qui offrent un tremplin. Aucune dimension de sexe ou de genre n'a été intégrée à ce niveau.

A la lumière de ce qui précède, il est intéressant de voir dans quelle mesure les règles informelles utilisées par les partis témoignent de l'intégration d'une dimension de genre. Au niveau des mandats externes, cette étude confirme le fait que les partis portent un intérêt accru aux femmes candidates. Etre une femme est actuellement une caractéristique très valorisée (H6) et les quotas ont incité les partis à augmenter le nombre de femmes candidates. Cela s'est fait en interne, à l'aide d'entraînements ou de mesures pour inciter les femmes à s'engager activement, mais aussi en externe, les partis recherchant de nouvelles femmes lors de la constitution des listes électorales (H4, H5). Cependant, l'étude a aussi démontré que le recrutement externe est un phénomène relatif. Pour les listes électorales surtout, les partis recherchent des candidats potentiels dans leur entourage, dont le territoire est délimité par la loi électorale. Par conséquent, les partis débouchent sur des candidats potentiels qui s'inscrivent déjà d'une manière ou d'une autre dans un réseau du parti. Et ces réseaux sont en partie marqués par le genre. Les têtes de liste féminines trouvent plus facilement des femmes que les têtes de liste masculines. Si les réseaux masculins sont plus sollicités que les réseaux féminins, cela peut constituer une barrière pour les femmes. De plus, les partis lancent parfois aussi des appels à candidatures généraux. Pour les mandats internes, il existe généralement des procédures fixes. Pour le staff, on puise également dans les réseaux tout en travaillant principalement à l'aide d'offres d'emploi, lesquelles sont toutefois diffusées en première instance parmi les membres.



Bien que la féminité ait gagné en valeur, pour la majorité des partis – mais pas pour tous et pas non plus pour les groupes politiques de femmes – sa valeur n'est pas intrinsèque, mais utilitaire. Dans tous les partis, l'exigence d'un heureux mélange de candidats était au centre des préoccupations. Les partis souhaitent des listes diversifiées et, dans ce cadre, recherchent des femmes. Cependant, les femmes sont surtout prisées en raison de leur attrait électoral et pas spécialement parce que les partis souscrivent à la logique d'un principe de parité. Il n'est pas question de représentation démocratique ou équitable, mais de la force électorale des femmes. Dans ce contexte, la féminité est aussi une valeur relative. Elle est précieuse pour autant que pas assez de candidats n'aient ce profil. Aussitôt atteint le nombre suffisant, la valeur d'une femme candidate décline. Cette logique de valeur relative ne s'applique pas uniquement à la féminité. La loi de l'heureux mélange implique que les partis recherchent sans cesse ce qu'ils n'ont pas encore. Cela peut être des femmes, mais également des candidats ayant d'autres qualités socio-démographiques.

Pour le reste, il est difficile de déterminer si la perception d'un 'candidat idéal' est préjudiciable aux femmes, étant donné la présence d'un biais de genre qui leur serait nuisible (H7). Pour toutes les personnes interviewées, il a semblé assez évident de déterminer les qualités que doit avoir un candidat adéquat à un mandat externe. L'identification à la ligne du parti, ainsi que la volonté de se dévouer au parti, sont très importantes. Mais aujourd'hui, les partis sont surtout à la recherche de candidats compétents qui ont également un profil électoral attrayant. Pour le reste, les répondants ont eu du mal à définir le candidat adéquat. Remarquons toutefois que les critères pour la sélection de candidats sont peu ou pas du tout explicites, et que la plupart des partis n'en voient pas l'utilité.

En revanche, les procédures de recrutement et de sélection des candidats sont – suivant le parti – inscrites de façon plus ou moins exhaustive dans les statuts. Les dispositions statutaires ne comprennent toutefois pas nécessairement toutes les règles adoptées par les partis. Il est intéressant que l'on retrouve ce genre de règles à la fois pour les mandats élus externes et internes. Les statuts ne mentionnent rien à propos du recrutement et de la sélection du staff.

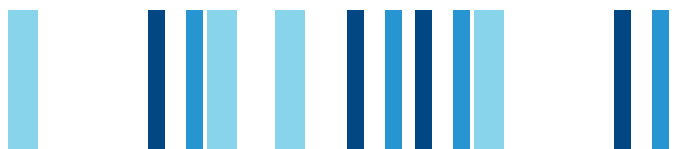
Pour ce qui est des mandats élus internes, les critères d'un bon candidat diffèrent légèrement de ceux pour les mandats externes. L'affinité avec le parti est ici le critère principal. Pour ce qui est du staff, le professionnalisme est de mise, c'est-à-dire le fait de posséder les compétences requises. Dans ce cadre, la loyauté envers le parti ne joue que pour les hautes fonctions. Le mélange socio-démographique n'a aucune importance, ni pour la majorité des mandats internes, ni pour le staff en particulier. Cela nous ramène à une constatation faite au début, à savoir que l'intégration d'une dimension de genre/de sexe s'observe surtout au niveau des fonctions les plus visibles. Au niveau des mandats internes, mais aussi à celui du staff, l'équilibre entre les sexes ne fait presque l'objet d'aucune attention. D'autres critères, inconciliables en principe avec un équilibre entre les sexes, semblent prédominer. Cela confirme l'hypothèse selon laquelle les changements au niveau de la loi électorale n'ont eu aucune influence sur l'organisation des mandats internes (H9). Par contre, les partis n'ont pas réexaminé leurs mandats internes (H8). Les partis ne possèdent pas davantage une forme de GRH élaborée pour leur staff (H12).

L'étude démontre clairement que le fonctionnement d'un parti est régi par des mécanismes informels. Tout n'est pas sur papier. Car un parti est une organisation définie par ses propres habitudes et traditions. Si ces règles sont informelles, cela ne signifie pas pour autant qu'elles soient méconnues. Pour quelqu'un qui s'implique activement dans un parti, il semble évident qu'il sait de quoi il retourne dans un parti et dans la politique. Ce qui pour le grand public peut apparaître comme le 'jardin clos de la politique', est différent pour qui s'implique dans un parti et/ou dans la politique.

Ensuite, il apparaît clairement que les groupes politiques de femmes, si informelle que soit leur organisation, sont un catalyseur essentiel afin que les partis prêtent attention à la dimension de genre. L'exception à la règle est formée par les partis où le féminisme est fortement mêlé au fondement idéologique. Mais dans ce cas également, ce sont surtout les femmes qui attirent sans cesse l'attention sur ce fondement. La stimulation, le recrutement et la formation de femmes candidates (potentielles) sont ainsi en grande partie assurés par les groupes politiques de femmes. Sur d'autres points également, elles essaient d'aborder une dimension de genre, notamment dans la ligne d'action d'un parti. Comme nous l'avons supposé au début de l'étude (H13), elles représentent en grande partie la conscience de genre d'un parti. Dans certains partis, l'attention fut attirée sur le fait que l'adoption des quotas légaux a eu pour conséquence un affaiblissement des groupes politiques de femmes, surtout lorsqu'ils étaient peu institutionnalisés et intégrés dans leur parti. Avec les dispositions légales, ces groupes ont perdu une bonne part de leur élan, qu'ils semblent cependant regagner à l'heure actuelle.

Le passé idéologique d'un parti semble moins influencer sur l'intégration d'une dimension de genre ou de sexe que ce que suggère la littérature (H3, H15). Deux explications s'imposent à première vue. Premièrement, les mêmes règles valent pour tous les partis au niveau des mandats externes. Deuxièmement, une notion comme l'intégration d'une dimension de genre peut être vérifiée en pratique de multiples façons. Aucun parti ne s'oppose à l'égalité entre les sexes. Cependant, tous ne souhaitent pas une même application pratique. Et cela ne concerne pas uniquement les partis, mais également les groupes politiques de femmes. Par contre, ce qui semble important pour l'intégration d'une dimension de genre ou de sexe, c'est le degré d'accès au centre du pouvoir au sein d'un parti (H1, H2, H14). Cela ne concerne pas nécessairement l'accès formel pour des groupes politiques de femmes à l'aide de sièges réservés avec droit de vote – même si cela importe également –, mais plutôt l'accès informel à l'élite politique. C'est une question d'affinité collégiale, mais aussi de mesure avec laquelle les dirigeants s'ouvrent à des questions d'égalité des sexes. Plus grande est l'ouverture des dirigeants vis-à-vis de ce thème et plus ceux-ci seront disposés à discuter des dossiers importants avec les groupes politiques de femmes. C'est le niveau de la consultation informelle au début d'un processus décisionnel. Être impliqué à ce niveau augmente les possibilités, vu qu'il ne faut pas toujours réagir ex post à des décisions déjà prises. Ces dernières années, les présidents de parti ont beaucoup œuvré à l'ouverture du parti envers les femmes, pour quelque raison que ce soit. Un individu au bon endroit peut clairement faire bouger les choses au sein d'un parti. Cela ne concerne pas uniquement les présidents de parti. Un secrétaire de parti ou un directeur des ressources humaines peut à son tour stimuler l'attention pour les femmes ou le genre. Du reste, ce sont surtout les groupes politiques de femmes qui abordent la question de l'égalité.

Somme toute, force est de conclure que jusqu'à présent, les partis ont surtout intégré une dimension de sexe dans leur fonctionnement interne, et pas spécialement une dimension de genre, et toujours dans une moindre mesure. S'il y a intérêt, celui-ci concerne surtout les rapports numériques entre les sexes en vue d'augmenter le nombre de femmes. Les procédures sous-jacentes et les attentes qui en découlent ne sont, à quelques exceptions près, pas mises en question. De plus, l'intérêt pour une dimension de sexe n'est pas généralisé en soi vers tout le fonctionnement interne des partis. De ce fait, la portée des mesures prises n'est pas très large. Nous tenons cependant à signaler que les généralisations inhérentes à ce rapport n'empêchent pas plusieurs partis de travailler effectivement à l'intégration d'une dimension de genre, et que la compétence requise est présente.



De ce qui précède, nous pouvons dès lors proposer plusieurs recommandations concrètes:

- Les mesures formelles relatives à un équilibre entre les sexes visent surtout les mandats visibles. Les partis pourraient également créer des quotas ou des objectifs chiffrés pour ces fonctions qui ne sont pas visibles pour le grand public. Ceci s'applique surtout aux mandats internes.
- Les dirigeants de parti peuvent aussi veiller à ce que de tels principes soient appliqués à tous les niveaux de la structure du parti et ne restent pas limités au niveau central du parti.
- Les partis peuvent continuer à essayer d'éviter que les mesures visant à promouvoir un équilibre entre les sexes n'aient pas uniquement une fonction symbolique, mais donnent effectivement du poids au sexe sous-représenté.
- Ensuite, les partis peuvent revoir leurs règles et les mécanismes généraux à travers lesquels ils désignent l'élite politique dans la mesure où ces règles et mécanismes permettent la circulation de nouveaux talents, et donc aussi l'accès du sexe sous-représenté, par exemple la demande de critères d'admission pour les mandats, le nombre de positions-clés, l'accès aux positions-clés, la durée des mandats et le cumul des mandats, etc.
- Les partis peuvent également prendre des initiatives au niveau du staff rémunéré. Ici, le principe d'égalité des sexes ne se traduit pas nécessairement par des quotas, mais plutôt par une politique d'égalité des chances. De telles mesures peuvent être mentionnées dans les offres d'emploi. Pourquoi ne pas convier le sexe sous-représenté à poser sa candidature? Pourquoi ne pas signaler que le parti mène une politique d'égalité des chances?
- Les partis peuvent également faire examiner leurs offres d'emploi – et profils de fonction – afin d'y détecter la présence d'un biais de genre. La politique et les partis exigent beaucoup de leurs collaborateurs et mandataires: disponibilité, travail le soir, travail le week-end. La présence au bureau est-elle indispensable ou la personne peut-elle tout aussi bien travailler à domicile? En examinant les offres d'emploi sur les exigences posées et en contrôlant dans quelle mesure celles-ci pourraient intimider l'un des sexes, et en rajustant les critères par la suite, les partis peuvent s'ouvrir à de nouveaux types de candidats. En examinant les offres d'emploi, les partis s'interrogent en fin de compte sur le profil souhaité d'un candidat et sur le contenu d'une fonction.
- Les partis peuvent ensuite organiser des formations pour stimuler une dimension de genre dans le fonctionnement du parti. Les services d'études et les collaborateurs de politiciens pourraient bénéficier d'une formation, afin qu'une dimension de genre soit également intégrée dans ce que le parti présente sur le plan du contenu.
- Les partis peuvent (faire) examiner l'ensemble de leur communication du point de vue des attentes qu'elle implique vis-à-vis de ses membres, du citoyen, de la société, mais aussi vis-à-vis de sous-groupes comme les hommes ou les femmes, et voir si cette communication est ou non marquée par un éventuel biais de genre. Une communication consciente du genre ne suffit pas pour réaliser l'intégration d'une dimension de genre, mais constitue une première étape importante.
- De plus, les partis peuvent ancrer les trois dernières recommandations en incluant plusieurs moments de test fixes dans leur fonctionnement: listes de contrôle, études de l'impact, etc. Cette institutionnalisation garantit une certaine continuité.
- Outre toutes les fonctions sus-mentionnées, les partis de la majorité disposent également de plusieurs fonctions de premier plan, telles que des postes ministériels, des secrétariats d'Etat, sans oublier les collaborateurs de cabinet hauts placés. Ici aussi, les partis peuvent définir jusqu'à un certain point des lignes d'action afin d'intégrer une dimension de genre, et cela pas uniquement au niveau des fonctions visibles.

- Nombreux sont les cas où les partis pourraient mieux soutenir le rôle et le fonctionnement des groupes politiques de femmes: par une reconnaissance formelle, par une aide financière et/ou logistique, en leur octroyant une voix à part entière dans les organes de décision, mais aussi en les faisant fonctionner de manière proactive au sein d'un parti. Les groupes politiques de femmes jouent un rôle capital dans l'intégration d'une dimension de sexe ou de genre. Ils ont l'expertise requise. Cependant, les groupes politiques de femmes ont également besoin du soutien nécessaire pour remplir leurs tâches comme il se doit. Un certain degré d'institutionnalisation est aussi un gage de continuité. Dans un groupe de femmes politique informel, beaucoup de choses dépendent d'initiatives individuelles.
- Les partis qui ont du mal à travailler avec des sous-groupes, peuvent également créer une cellule de genre et lui fournir les moyens de subsistance. L'intégration d'une dimension de genre ne se fait pas toute seule. Une expérience préalable s'impose, soit via le groupe de femmes politique, soit via une cellule de genre. Cette cellule devrait être ancrée au centre, et impliquée en cas de recrutement, de sélection, de mise au point de la politique, etc.
- Les partis sont des piliers majeurs dans la société contemporaine. De ce fait, ils portent une certaine responsabilité. Les partis ont le droit de déterminer librement le contenu qu'ils souhaitent donner au principe de l'égalité des sexes, à condition de respecter les dispositions légales et constitutionnelles. Il est, cependant, opportun qu'ils le communiquent de manière honnête et conséquente. Cela ne peut que profiter au climat politique actuel et à la relation entre la politique et le citoyen – avec les partis comme intermédiaire principal.

Références

Sources primaires

Agalev statuten - goedgekeurd op het eerste statutair congres van Tielrode in 1982 en voor het eerst gewijzigd op het statutair congres van Wilrijk op 22 februari 1986.

CD&V statuten, 2002.

CVP statuten, 1989.

De statuten van SPA, zoals goedgekeurd door het congres van 22 november 2002.

De statuten van het Vlaams Belang, 2004.

Het huishoudelijk reglement van het Vlaams Blok, 1983.

Liminaire aux Statuts du Parti social chrétien - adoptés au Congrès de Marche le 28 juin 1980.

Nieuwe statuten Groen!, 2005.

Statuten van de PVV - goedgekeurd door het Congres te Gent op 15 mei 1982 en aangepast op het Herfstcongres te Brugge op 10 oktober 1986.

Statuts du Centre démocrate Humaniste de 2002 - adoptés à Bruxelles le 18 mai 2002.

Statuts du F.D.F. - amendés par le Conseil général du 29 septembre 2003.

Statuts du F.D.F. - modifiés par le Conseil Général du 4 février 1985.

Statuts du Mouvement Ecolo - adoptés par l'Assemblée constitutive du 13 et 14 décembre 1986 à Bruxelles.

Statuts du Mouvement Ecolo - adoptés lors de l'Assemblée générale du 16 juin 2002 à Welkenraedt.

Statuts du Mouvement Réformateur - adoptés par le Congrès du 24 mars 2002 à Bruxelles.

Statuts du Parti Réformateur Libéral de 1989 - adoptés au Congrès de Woluwé-St-Pierre le 28 janvier 1989.

Statuts du Parti Réformateur Libéral de 1995 - adoptés par le Congrès du 5 mars 1995.

Statuts du Parti social chrétien - adoptés au Congrès de Marche le 28 juin 1980.

Statuts du Parti Socialiste - adoptés le 2 décembre 2000 et amendés le 26 février 2005 lors du Congrès de Bruxelles.

Statuts du Parti Socialiste - adoptés le 11 juin 1983 à Namur.

Statuten SP, federatie Hasselt/St. Truiden, 1982.

Statuten van de Nieuw-Vlaamse Alliantie - goedgekeurd door de partijraad van 9 maart 2002.

VLD-statuten - goedgekeurd op de algemene vergadering van 27 maart 1993 en gewijzigd op de algemene vergadering van 9 november 1996, 14 december 1996, 25 februari 2000, 13 februari 2001, 7 december 2002 en 12 oktober 2004.

Volksuniestatuten - goedgekeurd door de partijraad van 25 juni 1988.

Monographies et articles

Ackaert, J. (1994). *De gemeenteraadsverkiezingen*, Leuven: Davidsfonds.

Ballington, J. et R.E. Matland (2004). *Political Parties and Special Measures: Enhancing Women's Participation in Electoral Processes*, Paper presented for the United Nations, Glen Cove, 19-22 January 2004.

Ballington, J. (2004). *Strengthening Internal Political Party Democracy: Candidate Recruitment from a Gender Perspective*, Paper presented at EISA/NIMD workshop on How to Strengthen Internal Party Democracy?, Durban, 2 February 2004.

Braud, P. (2004). *Sociologie politique*, Paris: Librairie Générale de Droit, coll. Manuel.

Cadin, L., F. Guerin et F. Pigeyre (2002). *Gestion des ressources humaines. Pratique et éléments de théorie*, Paris: Dunod.

Carton, A. (2001). 'The General Elections in Belgium in June 1999: A Real Breakthrough for Women Politicians?', *The European*

Journal of Women's Studies 8(1), pp. 127-135.

Carton, A. (1995). 'Paritaire démocratie: een definitieve stap vooruit', *Jaarboek van de vrouw 1994*, Leuven: Acco, pp. 71-89.

Caul, M. (1999). 'Women's Representation in Parliament: The Role of Political Parties', *Party Politics* 5(1), pp. 79-99.

Celis, K. et P. Meier (2006). *De macht van het geslacht. Gender, politiek en beleid in België*, Leuven: Acco.

Craeghs, J. et W. Dewachter (1998). *Vrouwen verkozen. Een eerste onderzoek naar de betekenis van de evenredige vertegenwoordiging, de hoofdvakstem en de plaatsvervangende*, Leuven: KUL.

Delwit, P., B. Hellings et E. Van Haute (2003). 'Les cadres intermédiaires du Parti socialiste et d'Ecolo', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1801-1802).

Delwit, P., B. Hellings et E. Van Haute (2003). 'Les cadres intermédiaires du PSC et du Mouvement réformateur', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1804-1805).

Delwit, P., B. Hellings, J.-B. Pilet et E. Van Haute (2005). 'Le profil des candidats francophones aux élections fédérales du 18 mai 2003', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1874-1875).

Delwit, P., B. Hellings, J.-B. Pilet et E. Van Haute (2005). 'Le profil des candidats francophones aux élections régionales et européennes du 13 juin 2004', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1880-1881).

Deschouwer, K. et P. Meier (2002). *Tussen wens en werkelijkheid: reële en mogelijke impact van quotawetten op kieslijsten*, Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Dewinter, L. (1988). 'Belgium: Democracy or Oligarchy?', dans: M. Gallagher et M. Marsh (éds.), *Candidate Selection in Comparative Perspective. The Secret Garden of Politics*, London: Sage.

Diamond, L. et R.G. Gunther (éds) (2001). *Political Parties and Democracy*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Duverger, M. (1992(1951)). *Les partis politiques*. Paris: Armand Colin.

Eymard-Duvernay, F. et E. Marchal (1996). *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris: Métailié.

Fiers, S. et J. Noppe (2003). *Spiegel van de samenleving? Het profiel van de kandidaten op de lijsten van de parlementsverkiezingen van 18 mei 2003*, Leuven: Afdeling Politicologie KUL.

Fiers, S., J. Noppe, S. Depauw et L. Libbrecht (2004). *Het profiel van de kandidaten op de lijsten bij de Vlaamse, Europese en Brusselse verkiezingen van 13 juni 2004*, Leuven: Afdeling Politicologie KUL.

Fiers, S., E. Sevrancx et J.-B. Pilet (2006). *De deelname van mannen en vrouwen aan de Belgische politiek*, Brussel: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Gallagher, M. et M. Marsh (éds.) (1988). *Candidate Selection in Comparative Perspective. The Secret Garden of Politics*, London: Sage.

Garcia Munoz, V. et E. Carey (1997). *Incidences variables des systèmes électoraux sur la représentation politique des femmes*, Luxembourg: Direction générale des études du Parlement Européen.

Guionnet, C. et E. Neveu (2004). *Féminins/Masculins. Sociologie du genre*, Paris: Armand Collin.

Hermet, G., B. Badie, P. Birnbaum et P. Braud (2005). *Dictionnaire de la science politique et des institutions politiques*, Paris: Armand Colin.

Hoecker, B. (éd.) (1998). *Handbuch Politische Partizipation von Frauen in Europa*, Opladen: Leske+Budrich.

Hondeghem, A. et S. Nelen (2000). 'Een beleid op weg. Situeren van het gelijke-kansenbeleid in België', *Tijdschrift voor genderstudies* 3(1), pp. 36-48.

Htun, M.N. et M.P. Jones (2002). 'Engendering the Right to Participate in Decision-making: Electoral Quotas and Women's Leadership in Latin America', dans: N. Craske et M. Molyneux (éds.), *Gender and the Politics of Rights and Democracy in Latin America*, New York: Palgrave, pp. 32-56.

Kirchheimer, O. (1966). 'The transformation of the Western European party system', dans: J. LaPalombara et M. Weiner (éds.), *Political parties and political development*, Princeton: Princeton University Press, pp. 177-200.

Leyenaar, M. (1997). *How to Create a Gender Balance in Political Decision-Making*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Leyenaar, M. (2004). 'Een vrouwvriendelijk kiessysteem', dans: P. Meier et K. Celis (éds.), *Vrouwen vertegenwoordigd, Wetstraat gekraakt? Representativiteit feministisch bekeken*, Bruxelles: VUBPress, pp. 49-80.

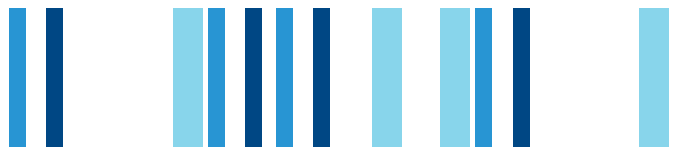
Lovenduski, J. et P. Norris (éds.) (1993). *Gender and Party Politics*, Londen: Sage Publications.

Lovenduski, J., C. Baudino, M. Guadagnini, P. Meier et D. Sainsbury (éds.) (2005). *State Feminism and Political Representation*, Cambridge: Cambridge University Press.

Marissal, C. et I. Hansen (2001). *Vers une démocratie paritaire. Analyse des élections communales et provinciales du 8 octobre 2000*, Bruxelles: MET.

Martory, B. et D. Crozet (2002). *Gestions des ressources humaines. Pilotage social et performance*, Paris: Dunod.

Matland, R.E., (1993). 'Institutional Variables Affecting Female Representation in National Legislatures: The Case of Norway', *Journal of Politics* 55(3), pp. 737-755.



- Matland, R.E. (2002). 'Développement de la participation politique des femmes: les systèmes électoraux et le recrutement pour les organes législatifs', dans: IDEA (éd.), *Les femmes au parlement: Au-delà du nombre*, Stockholm: IDEA.
- Matland, R.E. (2004). *Women's Representation and Legislative Recruitment Process: Bringing Women in*, Paper presented at the IDEA and Transparencia Workshop on Women in Political Leadership, Lima, 20 January 2004.
- Matland, R.E. et D.T. Studlar (1996). 'The Contagion of Women Candidates in Single-Member Districts and Proportional Representation Electoral Systems: Canada and Norway', *Journal of Politics* 58(3), pp. 707-733.
- Matland, R.E. et D.T. Studlar (1998). 'Gender and the Electoral Opportunity Structure in the Canadian Provinces', *Political Research Quarterly* 51(1), pp. 117-140.
- Mateo Diaz, M. (2002). 'Do quotas matter? Positive actions in the Belgian Parliament', *Res Publica* 44(1), pp. 49-72.
- Meier, P. (2001). 'Aandacht voor de man-vrouwverhouding in de lokale politiek', *Dexia* 55(216), pp. 49-62.
- Meier, P. (2003). *Gender quotas or electoral reform: why more women got elected during the 2003 Belgian elections*, Paper présenté au Politicologenetmaal, Dordrecht, 22-23 mai 2003.
- Meier, P. (2004). 'The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas. A Belgian Perspective', *Party Politics* 10(5), pp. 583-600.
- Noppe, J. (2004). 'Morphologie des partis francophones en 2002 et 2003', *Res Publica* 46(2/3), pp. 413-452.
- Noppe, J. (2001). 'Morfologie van de Vlaamse politieke partijen in 1999 en 2000', *Res Publica* 43(2/3), pp. 429-501.
- Norris, P. et J. Lovenduski (1995). *Political recruitment: gender, race and class in the British Parliament*, Cambridge: University Press.
- Norris, P. (1996). 'Legislative Recruitment', dans: L. Leduc, R.G. Niemi et P. Norris (éds.), *Comparing Democracies. Elections and Voting in Global Perspective*, London: Sage Publications.
- Norris, P. (1997). *Passages to Power. Legislative recruitment in advanced democracies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Norris, P. (2000). 'Women's Representation and Electoral Systems', dans: R. Rose (éd.), *The International Encyclopedia of Elections*, Washington DC: CQ Press, pp. 348-351.
- Peirens, K. (1999). 'Vrouwelijke parlementsleden na de verkiezingen van 13 juni 1999: Analyse van de toegang tot een parlementair mandaat', *Res Publica* 41(4), pp. 481-498.
- Peretti, J.-M. (1994). *Ressources humaines*, Paris: Vuibert.
- Peretti, J.-M. (2002). *Gestion des ressources humaines*, Paris: Vuibert.
- Rihoux, B. (2001). *Les partis politiques: organisations en changement. Le test des écologistes*, Paris: L'Harmattan, Coll. Logiques Politiques.
- Rule, W. (1987). 'Electoral Systems, Contextual Factors and Women's Opportunity for Election to Parliament in Twenty-Three Democracies', *The Western Political Quarterly* 40(3), pp. 477-498.
- Rule, W. (1994). 'Parliaments of, by and for the People: Except for Women?', dans: W. Rule et J.F. Zimmerman (éds.), *Electoral Systems in Comparative Perspective: Their Impact on Women and Minorities*, Westport: Greenwood Press, pp. 15-30.
- Sekiou, L., L. Blondin, B. Fabi, M. Bayad, J.-M. Peretti, D. Alis et F. Chevalier (2001). *Gestion des ressources humaines*, Bruxelles: De Boeck.
- Smits, J. et I. Thomas (1998). 'Het gebruik van de meervoudige voorkeurstem bij de parlementsverkiezingen van 21 mei 1995', *Res Publica* 40(1), pp. 127-168.
- Smits, J. et B. Wauters (2000). 'Het gebruik van de voorkeurstem bij de parlementsverkiezingen van 13 juni 1999', *Res Publica* 42(2/3), pp. 265-304.
- Van Molle, L. et E. Gubin (1998). *Vrouw en politiek in België*, Tiel: Lannoo.
- Van Nuland, M. et R. Van Herck (1994). *De politieke loopbaan binnen Agalev*, Antwerpen: Steunpunt Vrouwenstudies UIA.
- Verzele, V. (2000). *La participation politique des femmes à l'issue des élections du 13 juin 1999*, Bruxelles: Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail.
- Verzele, V. et C. Joly (1999). La représentation des femmes en politique après les élections du 13 juin 1999, *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1662-1663).
- Wauters, B. (2000). *De kracht van de voorkeurstem in stad en dorp*, Leuven: KUL.
- Welch, S. et D.T. Studlar (1990). 'Multi-member Districts and the Representation of Women: Evidence from Britain and the United States', *Journal of Politics* 52(2), pp. 391-412.
- Woodward, A. (1998). 'Politische Partizipation in Belgien: die gespaltene Frau', dans: B. Hoecker (éd.), *Handbuch politische Partizipation von Frauen in Europa, Opladen: Leske+Budrich*, pp. 17-40.

Sites internet

- http://elections2004.belgium.be/fr/rdg/results/results_tab_etop.html (16/05/2006)
- http://elections2003.belgium.be/electionshome/fr/result/chamber/table_top.html (16/05/2006)
- http://elections2003.belgium.be/electionshome/fr/result/senate/table_top.html (16/05/2006)

1. Grille analytique pour l'étude de statuts de partis politiques

PARTI	Statuts 1985		Statuts 2005	
	Dispositions générales	Dispositions relative au genre	Dispositions générales	Dispositions relative au genre
Dispositions transversales				
Règles de composition				
Condition d'accès/d'admission aux différents organes ou positions + info supplémentaires				
Condition d'accès/d'admission pour être candidat aux élections + info supplémentaires				
Les grandes orientations genre				
Incompatibilités				
Organes et fonctions formels				
Organe central I (ex. Exécutif)				
Organe central II (ex. Conseil)				
Organe central III (ex. Congrès)				
Listing des autres organes + composition + rotation + importance				
Listing des fonctions + composition + importance				
Organes compétents dans le recrutement et la sélection des mandats internes				
Organes compétentes dans la sélection et le recrutement pour mandats internes				
Organes compétents dans le recrutement et la sélection des candidats aux élections				
Fonctions pour recrutement et sélection des candidates aux élections				
Organes compétents dans le GRH				
Organes qui définit et met en œuvre les formations (+ formations relatives aux questions de genre)				
Autres/Divers: éléments pertinents concernant la dimension du genre				

2. Grille d'entretien

Nom de la personne interviewée:

Fonction:

Parti:

Date de l'interview:

La recherche actuelle, commanditée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, porte sur l'intégration de la dimension du genre dans les partis politiques belges, et plus précisément sur le recrutement et la sélection du personnel politique. Pour ce faire, deux étapes s'avèrent nécessaires. Il convient, d'abord d'étudier, les *mécanismes formels*, en particulier tels que repris dans les statuts des partis. La deuxième étape vise, ensuite, à identifier, à travers une série d'entretiens semi-directifs, les *mécanismes informels* à l'œuvre dans le recrutement et la sélection du personnel politique.

Le traitement des informations se fera de manière confidentielle afin que l'anonymat des participants soit garanti.

A) La sélection et le recrutement: dans les faits

1. Pouvez-vous brièvement évoquer votre parcours politique?
 - ☐ Y a-t-il des étapes classiques ou une carrière varie-t-elle d'une personne à l'autre?
2. Comment décririez-vous la procédure de sélection actuelle des candidats parlementaires au sein de votre parti?
 - ☐ Quels sont les 2-3 moments clefs de la sélection d'un candidat parlementaire?
 - ☐ Evolution de cette procédure durant les 10-15 dernières années?
 - ☐ Cette procédure est-elle flexible et souple ou est-elle, dans la plus grande mesure, définit de manière stricte?
 - ☐ Où se trouve le pouvoir de décision (quel niveau de pouvoir et quelles instances ou fonctions)?
3. Comment décririez-vous la procédure de sélection actuelle des candidats aux mandats internes au sein de votre parti?
 - ☐ Quels sont les 2-3 moments clefs de la sélection d'un candidat parlementaire?
 - ☐ Evolution de cette procédure durant les 10-15 dernières années?
 - ☐ Cette procédure est-elle flexible et souple ou est-elle, dans la plus grande mesure, définit de manière stricte?
 - ☐ Où se trouve le pouvoir de décision (quel niveau de pouvoir et quelles instances ou fonctions)?
4. Comment les groupes de pression, notamment les organisations de femmes, peuvent-ils influencer la sélection de candidats parlementaires?
 - ☐ Formellement, mais aussi dans la pratique (imaginons qu'ils veulent influencer la sélection: de quelles voies disposent ces groupes?)
 - ☐ A qui doivent-ils adresser leurs revendications?
5. Quels sont les critères définis par le parti pour sélectionner les candidats parlementaires ou mandataires internes? Et sur base de quels critères sont-ils finalement sélectionnés?
 - ☐ L'évolution des critères de sélection durant les 10-15 dernières années?
 - ☐ Y a-t-il un biais défavorable aux femmes dans ces critères?
 - ☐ Quelle est l'incidence d'être une femme en politique par rapport à d'autres catégories (jeunes, des seniors ou des personnes d'origine étrangère)? Quelles ont été les évolutions concernant ces catégories durant les 10-15 dernières années?
 - ☐ Avez-vous l'impression qu'être un homme ou une femme constitue un avantage ou un obstacle dans le processus de sélection et de recrutement du personnel politique?

6. Quand on parle de la composition de listes, on parle souvent du 'jardin secret de la politique'. Dans quelle mesure est-ce vrai?
- ☐ Dans quelle mesure votre parti est-il véritablement ouvert (i.e. démocratique ou accessible pour ceux qui veulent poser leur candidature) et dans quelle mesure peut-on dire que les règles du jeu sont explicites?
 - ☐ Pensez-vous que des critères de sélection plus explicites pourraient aider certains candidats à poser leur candidature?
7. Dans quelle mesure y a-t-il une gestion des ressources humaines dans votre parti?
- ☐ Y a-t-il des 'plans de carrière'?
 - ☐ Est-ce que le concept de GRH est adaptable à la logique de fonctionnement d'un parti?

B) Importance de la dimension de genre

8. Quelle est l'importance des femmes dans votre parti par rapport à d'autres catégories comme celles des jeunes, des seniors ou des personnes d'origine étrangère?
- ☐ Comment cela se manifeste-t-il? Quelle est l'importance des organisations de femmes, en terme de budget et nombre de personnes employées, par rapport aux autres organisations (jeunes,...)? Quelle influence ont ces organisations sur les décisions prises par le parti?
9. A votre avis, pourquoi y a-t-il moins de femmes que d'hommes en politique?
10. Quelles sont les mesures les plus importantes qui ont été prises au niveau de votre parti? Par exemple quotas internes, formations, journées d'informations, horaires respectueux de la vie familiale, services liés à la garde des enfants, soutien financier,...
- ☐ S'il n'y a pas de mesures adoptées par le parti, pourquoi?
 - ☐ S'il y en a: est-ce qu'elles risquent d'évoluer dans le future proche? Vont-elles être renforcées?
11. Quels ont été les effets des nouvelles mesures concernant l'équilibre homme-femme, par exemple les quotas législatifs et les quotas internes ou bien les formations, sur la sélection et le recrutement du personnel politique?
- ☐ Pour le recrutement et la sélection des candidats parlementaires?
 - ☐ Pour le recrutement et la sélection des mandataires internes?
 - ☐ Quels ont été les effets positifs, négatifs ou inattendus?

C) Critères idéaux de la sélection et du recrutement

12. Selon vous, quelles sont les qualités requises pour faire de la politique?
- ☐ Quel est le profil idéal du candidat parlementaire recherché par votre parti?
 - ☐ Quel est le profil idéal du candidat à une fonction interne, au niveau central et local, recherché par votre parti?
 - ☐ Est-ce que ce sont des critères officiels ou officieux?

3. Le planning des interviews

	Interview 1: entourage du président de parti	Interview 2: expert(e) de l'organisation interne du parti	Interview 3: femmes actives (organisation politique des femmes) au sein du parti	Interview 4: profil complémentaire
cdH	09/01/2006: 10h00 (AL)*	14/02/2006: 11h00 (AL)	24/01/2006: 11h30 (AL)	14/01/2006: 13h45 (AL)
CD&V	21/03/2006: 15h30 (SE)	03/01/2006: 10h00 (PM, SE)	06/01/2006: 10h00 (PM, SE)	20/01/2006: 15h30 (SE)
Ecolo	23/02/2006: 11h30 (AL)	13/02/2006: 14h30 (AL)	30/01/2006: 14h30 (AL)	23/01/2006: 16h00 (AL, BR)
Groen!	11/01/2006: 10h00 (PM)	10/01/2006: 15h00 (PM, SE)	11/01/2006: 10h00 (PM)	27/01/2006: 9h00 (SE)
MR	19/01/2006: 9h00 (AL)	23/03/2006: 10h00 (AL)	23/01/2006: 10h00 (AL)	02/02/2006: 15h00 (AL)
N-VA	16/01/2006: 10h00 (SE)	10/01/2006: 10h30 (PM, SE)	09/01/2006: 15h00 (PM, SE)	25/01/2006: 13h00 (SE)
PS	22/03/2006: 15h00 (AL)	16/01/2006: 17h00 (AL)	11/01/2006: 14h00 (AL)	21/03/2006: 10h30 (AL)
SPA	16/01/2006: 11h00 (PM)	24/01/2006: 15h00 (SE)	11/01/2006: 14h00 (PM, SE)	31/01/2006: 14h00 (SE)
Vlaams Belang	15/03/2006: 10h00 (SE)	25/01/2006: 12h00 (PM)	24/01/2006: 10h15 (SE)	17/01/2006: 13h30 (PM, SE)
VLD	10/3/2006: 11h00 (SE)	08/02/2006: 14h30 (SE)	05/01/2006: 17h00 (PM, SE)	07/02/2006: 14h15 (SE)



Commanditaire:

Institut pour l'égalité des femmes
et des hommes
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
T 02 233 42 65 – F 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@meta.fgov.be
<http://www.iefh.fgov.be>

Rédacteurs:

Vakgroep Politieke Wetenschappen
Vrije Universiteit Brussel
Pleinlaan 2
1050 Brussel
T 02 629 22 28 – F 02 629 22 78
<http://poli.vub.ac.be>

Centre de Politique Comparée
Université catholique de Louvain
Place Montesquieu 1/7
1348 Louvain-la-Neuve
T 010 47 41 30 – F 010 47 46 03
<http://cpc.spri.ucl.ac.be/>

Auteurs:

Petra Meier
Benoît Rihoux
Silvia Erzeel
Anouk Lloren
Virginie Van Ingelgom

Rédaction finale:

Nicolas Bailly
Geraldine Reymenants

Lay-out et impression:

Gevaert Graphics

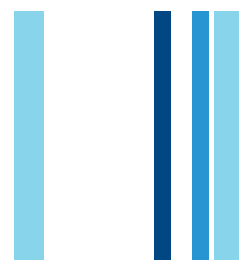
Editeur responsable:

Michel Pasteel – Institut pour
l'égalité des femmes et des hommes

Numéro de dépôt:

D/2006/10.043/17





INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

